

Mitgliederinteressen im Organisationswandel

Die Akzeptanz der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di bei Mitgliedern und Funktionären im Handel

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung der Doktorwürde
der
Philosophischen Fakultät
der
Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität
zu Bonn

vorgelegt von
Frank Schaefer
aus
Köln

Bonn 2007

Gedruckt mit der Genehmigung der Philosophischen Fakultät
der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Diese Dissertation ist auf dem
Hochschulschriftenserver der ULB Bonn
http://hss.ulb.uni-bonn.de/diss_online
elektronisch publiziert

Zusammensetzung der Prüfungskommission:

Prof. Dr. Tilman Mayer
(*Vorsitzender*)

em. Prof. Dr. Dr. h.c. Friedrich Fürstenberg
(*Betreuer und Gutachter*)

Prof. Dr. Doris Lucke
(*Gutachterin*)

em. Prof. Dr. Walter Neubauer
(*weiteres prüfungsberechtigtes Mitglied*)

Tag der mündlichen Prüfung: 5. März 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Theoretische Einordnung der Gewerkschaften in die Verbändeforschung	8
2.1. Theorien in der Verbändeforschung und die Einordnung von Gewerkschaften	8
2.1.1. (Neo-)Pluralismus	9
2.1.2. (Neo-)Korporatismus	12
2.1.3. Konflikttheorie	15
2.1.4. Neue Politische Ökonomie (NPÖ)	18
2.1.5. Theorie der kritischen Masse	21
2.1.6. Dritter-Sektor-Theorie	22
2.1.7. Netzwerktheorie	24
2.1.8. Zusammenfassung und Vergleich	26
2.2. Die Funktionen und Interessenlagen von Gewerkschaften	28
2.2.1. Die Funktionen von Interessenverbänden im Pluralismus	28
2.2.2. Die Funktionen von Interessenorganisationen in der Konflikttheorie	35
2.2.3. Die Funktionen von Interessenorganisationen in der NPÖ	38
2.2.4. Vergleich und Zusammenfassung	40
2.3. Schlussfolgerungen	42
3. Gewerkschaftliche Organisationsziele und gewerkschaftlicher Wandel	44
3.1. Gewerkschaftlicher Organisationswandel in der Forschung	45

3.2. Gewerkschaftliche Leitbilder	48
3.2.1. Effizienz und Handlungsfähigkeit	49
3.2.2. Offenheit und Transparenz	54
3.2.3. Partizipation und Demokratie	56
3.3. Organisatorische Herausforderungen der ver.di-Gründung	59
3.3.1. Matrixform als Organisationsprinzip	61
3.3.2. Die Interessenlage der Hauptamtlichen	67
3.3.3. Auswirkungen auf die gewerkschaftlichen Leitbilder und die Mitgliederinteressen	71
4. Überblick über die empirischen Studien in der Gewerkschaftsforschung	76
4.1. Mitgliederentwicklung und Mitgliederstruktur	77
4.1.1. Ergebnisse zur Mitgliederentwicklung und -struktur einzelner Personengruppen	81
4.1.1.1. <i>Angestellte</i>	82
4.1.1.2. <i>Frauen</i>	84
4.1.1.3. <i>Jüngere Arbeitnehmer</i>	86
4.1.1.4. <i>Arbeitslose und in Teilzeit- bzw. geringfügig Beschäftigte</i>	88
4.1.2. Äußere Einflussfaktoren auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung	91
4.1.2.1. <i>Betriebsgröße</i>	92
4.1.2.2. <i>Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte</i>	94
4.1.3. Fazit	96
4.2. Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder	98
4.2.1. Image und Aufgaben der Gewerkschaften, Beitritts- und Mitgliedschaftsmotive	99
4.2.2. Leistungs- und Betreuungserwartungen an die Gewerkschaft	102
4.2.3. Ehrenamtliches Engagement und innerorganisatorische Partizipation	104

4.3. Einstellungen und Erwartungen von Zielgruppen	105
4.3.1. Betriebsräte	106
4.3.2. Angestellte	109
4.3.3. Junge Arbeitnehmer / Jugendliche	113
4.3.4. Fazit	115
5. Die Ergebnisse der Befragung	117
5.1. Strukturdaten	119
5.1.1. Persönliche Merkmale: Alter, Geschlecht, Qualifikation	120
5.1.2. Arbeitsbezogene Merkmale	122
5.2. Einstellungen und Erwartungen an Gewerkschaften	127
5.2.1. Beitrittsmotive	128
5.2.2. Gewerkschaftspolitische Aufgabenfelder und Leistungserwartungen der Befragten	132
5.2.3. Betreuungserfahrungen	137
5.2.4. Zwischenfazit	140
5.3. Einstellungen zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation	141
5.3.1. Informationsstand, Aktivitäts- und Identifikationsgrad der Befragten	142
5.3.2. Einstellungen der Mitglieder zur ver.di-Gründung	152
5.3.3. Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Partizipation	163
5.4. Zusammenfassung und Bildung einer Typologie	170
6. Ergebnisanalyse der Mitgliederbefragung	179
6.1. Vergleich der Befragung mit den Ergebnissen vorliegender Studien	180
6.1.1. Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder	181
6.1.2. Einstellungen besonderer Personengruppen	185

6.2. Die Mitgliederinteressen vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Leitbilder	188
6.2.1. Mitgliederinteressen	189
6.2.2. Partizipation	198
6.2.3. Einstellungen zur ver.di-Gründung	200
6.2.4. Auswirkungen der Matrixorganisation und der Interessenlage der Hauptamtlichen auf die Mitgliederinteressen	204
6.2.5. Schlussfolgerungen	208
6.3. Die Verbändetheorien im Spiegel der Mitgliederinteressen	211
6.3.1. Motive der Mitgliedschaft	211
6.3.2. Partizipation	215
6.3.3. Die Folgen von Gewerkschaftszusammenschlüssen	217
6.3.4. Fazit	218
7. Ausblick	221
Literatur	229
Anhang	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1.	Verbändetheorien im Vergleich	27
Tabelle 3.1.	Mögliche Gewerkschaftsidentitäten	49
Tabelle 4.1.	Mitglieder in ausgewählten DGB-Gewerkschaften und der DAG (in 1000) von 1980 bis 2004	77
Tabelle 4.2.	Veränderung des Angestelltenanteils an den Erwerbstätigen und in den Gewerkschaften	83
Tabelle 4.3.	Erwerbstätigkeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft von Frauen	85
Tabelle 4.4.	Beschäftigungsformen im Einzelhandel	90
Tabelle 4.5.	Betriebliche Problemfelder aus Sicht der Betriebsräte und Anforderungen an gewerkschaftliche Unterstützung	108
Tabelle 5.1.	Rücklauf der Fragebögen	118
Tabelle 5.2.	Berufliche Qualifikation der Befragten	122
Tabelle 5.3.	Wöchentliche Arbeitszeit der Befragten	124
Tabelle 5.4.	Betriebsgröße und Betriebsart der Befragten	125
Tabelle 5.5.	Bestehen eines Betriebsrates in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Betriebsart und Anwendung eines Tarifvertrages	127
Tabelle 5.6.	„Berufliche Fragen und Probleme“ als Anlass zum Gewerkschaftsbeitritt in Abhängigkeit vom Eintrittsjahr, der Betriebsgröße und dem Bestehen eines Betriebsrates	130
Tabelle 5.7.	Wichtigkeit der gewerkschaftspolitischen Aufgabenfelder	133
Tabelle 5.8.	Wichtigkeit der Eigenschaften und Leistungen bei ver.di	134
Tabelle 5.9.	Bekanntheitsgrad und Nutzung der Mitgliederleistungen von ver.di	135
Tabelle 5.10.	Die Inanspruchnahme arbeitsrechtlicher Beratung in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Anwendung eines Tarifvertrages und dem Bestehen eines Betriebsrates	136
Tabelle 5.11.	Nutzungsgrad der ver.di-Informationsquellen	143
Tabelle 5.12.	Häufigkeit der Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten	145
Tabelle 5.13.	Teilnahmehäufigkeit an gewerkschaftlichen Aktionen unterteilt nach Mitgliedern und Funktionären	146

Tabelle 5.14.	Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten unterteilt nach der Altersstruktur der Befragten	147
Tabelle 5.15.	Teilnahmehäufigkeit der Mitglieder (ohne Funktionäre) an Streiks und Demonstrationen in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Bestehen eines Betriebsrates	149
Tabelle 5.16.	Häufigkeit des Auftretens als Gewerkschaftsmitglied unterteilt nach Mitgliedern und Funktionären	150
Tabelle 5.17.	Einstellungen zur ver.di-Gründung aufgrund des gewerkschaftlichen Mitgliederschwundes	153
Tabelle 5.18.	Einstellungen der Befragten zur Möglichkeit der Interessendurchsetzung von ver.di	154
Tabelle 5.19.	Einstellungen der Befragten zur Interessendurchsetzung bei den Tarifverhandlungen	155
Tabelle 5.20.	Einstellungen der Befragten zur Identifikation mit ver.di	155
Tabelle 5.21.	Einstellungen der Befragten zu den Partizipationsmöglichkeiten bei ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation	157
Tabelle 5.22.	Einstellungen der Befragten zum Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen bei ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation	157
Tabelle 5.23.	Einstellungen der Befragten zur Höhe der Vorstandsgehälter bei ver.di	158
Tabelle 5.24.	Einstellungen der Befragten zur Multibranchengewerkschaft	159
Tabelle 5.25.	Einstellungen der Befragten zum Auftreten der Fachbereiche innerhalb von ver.di	160
Tabelle 5.26.	Einstellungen der Befragten zur ver.di-Gründung unterteilt nach der Zufriedenheit mit der Betreuung auf Bezirksebene	161
Tabelle 5.27.	Einstellungen der Befragten zur Mitgliederbeteiligung	164
Tabelle 5.28.	Einstellungen der Befragten zur Beteiligung von Frauen	166
Tabelle 5.29.	Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Transparenz der Entscheidungen	167
Tabelle 5.30.	Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Partizipation unterteilt nach der Zufriedenheit mit der Betreuung auf Bezirksebene	168
Tabelle 5.31.	Merkmale der Mitgliedertypologie	176

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4.1.	Gewerkschaftlicher Mitgliederverlust 2000–2004	78
Abbildung 4.2.	Netto-Organisationsgrade in westlichen Industrieländern	80
Abbildung 4.3.	Bestehen eines Betriebsrates und Größe des Betriebs	93
Abbildung 5.1.	Alter der Befragten	120
Abbildung 5.2.	Geschlechtsspezifischer Anteil an Mitgliedern und Funktionären	121
Abbildung 5.3.	Berufliche Stellung und Branche der Befragten	123
Abbildung 5.4.	Anwendung eines Tarifvertrages in Abhängigkeit von der Betriebsart	126
Abbildung 5.5.	Zeitpunkt des Eintritts in die Gewerkschaft im Berufsleben in Abhängigkeit vom Eintrittsjahr der Befragten	128
Abbildung 5.6.	Veränderung des durchschnittlichen Eintrittsalters zwischen 1971 und 2005	129
Abbildung 5.7.	Zustimmungen zu den Beitrittsmotiven von Funktionären und Mitgliedern	132
Abbildung 5.8.	Häufigkeit des Kontakts zum ver.di-Bezirk bei Mitgliedern und Funktionären	138
Abbildung 5.9.	Beurteilung der bezirklichen Betreuung bei allen Befragten sowie bei Mitgliedern und Funktionären	139
Abbildung 5.10.	Beurteilung der bezirklichen Betreuung in Abhängigkeit von der Häufigkeit des Kontakts zum Bezirk	140
Abbildung 5.11.	Teilnahmehäufigkeit bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen in Abhängigkeit von der Dauer der Mitgliedschaft	148
Abbildung 5.12.	Vergleich der Teilnahmehäufigkeit an der Gremienarbeit zwischen Männern und Frauen	150
Abbildung 5.13.	Einstellungen zum Statement „Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner Gründungsgewerkschaft“ in Abhängigkeit zur Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit	156
Abbildung 5.14.	Einstellungen der Befragten zum Statement „Obwohl im Handel überwiegend Frauen organisiert sind, haben bei ver.di Männer das Sagen“, unterteilt nach Geschlecht	166

Abkürzungsverzeichnis

ALLBUS	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
BR	Betriebsrat
BUS	Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBB	Deutscher Beamtenbund
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DPG	Deutsche Postgewerkschaft
FB	Fachbereich
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GGLF	Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft
GL	Gewerkschaft Leder
GTB	Gewerkschaft Textil Bekleidung
HBV	Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen
IAB	Institut für Arbeitsmark- und Berufsforschung
IAT	Institut Arbeit und Technik
IG BAU	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
IG BE	Industriegewerkschaft Bergbau und Energie
IG BSE	Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erden
IG Chemie	Industriegewerkschaft Chemie, Papier, Keramik
IG Medien	Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
LDS	Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik

NGG	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
ÖTV	Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
TRANSNET	Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (Abkürzung für TRANsport, Service und NETze)
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
WI	Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

1. Einleitung

Die deutschen Gewerkschaften müssen seit Beginn der 1990er-Jahre hohe Mitgliederverluste verkraften. Neben einer allgemein schwindenden Bindungsfähigkeit der Mitglieder und einer zunehmenden Rekrutierungsschwäche, die auch andere intermediäre Akteure betrifft, unterliegt die Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften auch den Folgen des wirtschaftlichen Wandels. Die anhaltende Tertiarisierung der Wirtschaftssektoren bedingt den quantitativen Rückgang des gewerkschaftlich gut organisierten Industriearbeiters, und zunehmende Frauenerwerbstätigkeit – insbesondere in Teilzeit und in grundsätzlich gering organisierten Wirtschaftszweigen – schwächt gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien. Zudem sind insgesamt mehr schwach organisierte Personengruppen – Leiharbeitnehmer und befristet Beschäftigte – auf dem Arbeitsmarkt aktiv. Eine Möglichkeit, diesen Trend zu bremsen, wird von den DGB-Gewerkschaften in dem Zusammenschluss von Einzelgewerkschaften zu ver.di gesehen.

Die im Frühjahr 2001 vollzogene Vereinigung der fünf Gründungsgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di hatte deshalb als Gründungsziele u. a. die Gewinnung von potenziellen Mitgliedern aus neuen Beschäftigungsfeldern und -formen. Gleichzeitig soll die Orientierung an den alten Mitgliederinteressen und den neuen noch zu erreichenden Personengruppen durch eine neue Dienstleistungsorientierung entstehen, bei der ver.di als „Name und Programm“ (Mai 1999: 584) die Richtung vorgibt. Aufgrund der Größe der Mitgliederzahl, der Anzahl der beteiligten Gewerkschaften und des Umfangs der zu vertretenden Branchen handelte es sich bei der ver.di-Gründung um „die bislang bedeutendste organisationspolitische Veränderung der Gewerkschaftsbewegung Deutschlands“ (Bsirske 2003: 593). Zudem wurden durch die Zusammenführung der privaten und öffentlichen Dienste sowie durch die Einbeziehung der DAG als vormals nicht zum DGB gehörende Konkurrenzorganisation neue Wege beschritten.

Der Zusammenschluss von ver.di hat nicht nur die Gewerkschaftslandschaft in Deutschland neu formiert, auch innerhalb von ver.di treten für die beteiligten Funktionäre und Mitglieder erhebliche Veränderungen auf: So treffen in ver.di der übersichtlich strukturierte Bereich des Öffentlichen Dienstes der ÖTV auf die gut organisierte Betriebsgewerkschaft DPG, die politisch gegenmachtsorien-

tierte HBV muss sich mit der ehemaligen sozialpartnerschaftlich orientierten Konkurrenzgewerkschaft DAG arrangieren, und in der IG Medien sind Mitglieder organisiert, die nicht das klassische Dienstleistungsklientel der anderen Gründungsgewerkschaften darstellen – die Industriearbeiter im Bereich Druck und Papier bzw. die freien Mitarbeiter in der Medienbranche.

Zudem hatten die Gründungsgewerkschaften bis dato unterschiedliche Ausrichtungen in ihrer Organisationsstruktur verfolgt. So setzte die ÖTV auf eine starke Präsenz ihrer Vertretungen in der Fläche (Kreisverwaltungen), während die HBV als Extrem auf der anderen Seite aufgrund ihrer Schwäche in der Fläche bei der Organisationsstruktur die Fachlichkeit der Branchen in den Vordergrund rückte.

Alle diese Unterschiede auf einen Nenner zu bringen, stellte ver.di während des Gründungsprozesses vor eine große Herausforderung. Diese Problematik wurde mit der Schaffung einer für die Gewerkschaft neuen Organisationsstruktur, der Matrixorganisation, beantwortet. Hierdurch sollte der Spagat zwischen divergierenden Mitglieder- und Funktionärsinteressen, unterschiedlichen Organisationsformen und verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten gelingen.

Da der Vereinigungsprozess von ver.di nur von einem kleinen Kreis von haupt- und ehrenamtlichen Funktionären durchgeführt wurde, bleibt unklar, wie die Interessenlagen der einzelnen Mitglieder gewichtet sind. Völlig offen ist die Frage, inwieweit die Mitglieder der neuen Dienstleistungsgewerkschaft diese politische Willensbildung „von oben“ mit nachvollzogen und akzeptiert haben, und ob bereits einige der angestrebten ver.di-Gründungsziele erreicht werden konnten.

Zwar wird die Verbesserung der Mitgliederinteressen auch als ver.di-Gründungsziel genannt, es besteht aber Erkenntnis darüber, wie sich die organisatorischen Veränderungen auf die Befriedigung der Mitgliederinteressen auswirken. Diese Arbeit versteht sich als Zwischenbilanz und will eine Antwort darauf geben, ob die von ver.di formulierten Organisationsziele mit den Mitgliederinteressen übereinstimmen und ob der ver.di-Zusammenschluss als Zukunftsmodell für deutsche Gewerkschaften dienen kann.

Konkret werden folgende Fragestellungen verfolgt:

- Welche Interessenlage haben die Mitglieder von ver.di?
- Empfinden die Mitglieder einen Bedeutungsverlust ihrer jeweiligen Branche innerhalb der großen Multibranchenorganisation? Oder: Wird durch die Fachbereichsaufteilung innerhalb von ver.di zusätzliche Autonomie erlebt?
- Sind Synergieeffekte aufgrund des Zusammenschlusses von ehemaligen Konkurrenzorganisationen feststellbar, oder überdauern in ver.di die alten Strukturen und Positionen der Gründungsorganisationen?
- Welchen Anspruch haben die Mitglieder an ver.di: Sehen sie als „Dienstleistungs“-Gewerkschaft, oder gilt sie in erster Linie als Instanz zur Vermittlung von Werten mit politischer und sozialer Integrationsfunktion?
- Werden diejenigen Beschäftigungstypen von ver.di angesprochen, bei denen Gewerkschaften strukturell ihre Rekrutierungsprobleme haben: Frauen, jüngere Arbeitnehmer und Teilzeitbeschäftigte?
- Werden durch ver.di die Partizipationsmöglichkeiten der aktiven Gewerkschaftsmitglieder eher verbessert oder bestehen Defizite?

Ziel dieser Arbeit ist es festzustellen, in welchem Maß die Akzeptanz¹ der Mitglieder in Bezug auf ver.di, die ver.di-Gründung und die daraus resultierenden Folgen besteht. Diese Akzeptanz der Mitglieder lässt sich zunächst auf der persönlichen Einstellungsebene ermitteln, indem die Mitglieder z. B. bestimmte Leistungen von ver.di befürworten oder ablehnen. Diese Einstellung mittelbare Auswirkungen auf die Handlungsebene der Mitglieder, denn eine hohe Zustimmung mit ver.di dürfte verhindern, dass Mitglieder aus Unzufriedenheit die Gewerkschaft verlassen. Demgegenüber würde eine ablehnende Haltung zu ver.di dazu führen, dass die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung in den Betrieben von diesen Mitgliedern nicht erwartet werden kann.

Während die ver.di-Gründung in ihrem Prozess durch die strukturell abgesicherten und institutionalisierten Verfahren legitimiert ist, bildet die Akzeptanz der Mitglieder das subjektive Gegenstück hierzu. Ohne diese Akzeptanz könnten Institutionen wie ver.di „in demokratischen Gegenwartsgesellschaften weder

¹ Akzeptanz wird hier verstanden als „die Chance für bestimmte Meinungen, Maßnahmen, Vorschläge und Entscheidungen bei einer identifizierbaren Personengruppe ausdrückliche oder stillschweigende Zustimmung zu finden und unter angebbaren Bedingungen aussichtsreich auf deren Einverständnis rechnen zu können“ (Lucke 1995: 104).

Geltung noch Verbindlichkeit noch Legitimation im umfassenden, auch deren subjektiv-soziale Grundlagen einbeziehenden Sinne erlangen“ (Lucke 1995: 93).

Da für die Erfassung der Mitgliederinteressen bei ver.di bislang kaum Ergebnisse vorliegen, wurde die Methode der schriftlichen Mitgliederbefragung in Form eines standardisierten Fragebogens gewählt. Um auch die in den Fragestellungen formulierten möglichen Synergieeffekte und eventuell unterrepräsentierte Personengruppen erfassen zu können, wurde die Befragung im Fachbereich Handel von ver.di durchgeführt. Denn dieser stellt innerhalb von ver.di den größten Fachbereich, besteht lediglich aus zwei Teilbranchen (Einzel- und Großhandel) und zeichnet sich durch eine relativ homogene Tätigkeitsstruktur, die des Verkäufers, aus. Im Handel sind zudem Frauen und Teilzeitbeschäftigte deutlich überrepräsentiert, was die Erschließung der Einstellungen dieser gewerkschaftlich ansonsten unterrepräsentierten Gruppen ermöglicht. Außerdem organisiert der Handel die Mitglieder aus zwei ehemaligen Konkurrenzgewerkschaften, HBV und DAG.

Die Eingrenzung der Befragung auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen sorgt dafür, dass zum einen die Mitgliederzahl eine ausreichende Größe darstellt, zum anderen aber die spezifische Ost-West-Problematik aus der Fragestellung herausgehalten werden konnte.

Da es für die Mitgliederinteressen in Gewerkschaften und speziell die Interessen bei Gewerkschaftszusammenschlüssen keine eigenständigen Theorien gibt, werden im zweiten Kapitel zunächst die einschlägigen Verbändetheorien dargestellt. Dabei geht es neben einer kurzen Erläuterung der Theorien und ihrer Funktionen auch darum, inwieweit diese dazu beitragen können, die Organisationsfähigkeit von Interessen und die Einflussmöglichkeit gegenüber konkurrierenden Interessen im Hinblick auf die gewerkschaftliche Organisation sowie den Zusammenschluss von Gewerkschaften zu erklären. Außerdem werden die Theorien auf ihren Erklärungsgehalt im Hinblick auf die Interessenlage der Mitglieder und deren Partizipationsmöglichkeiten innerhalb von gewerkschaftlichen Organisationen überprüft.

In Kapitel 3 wird der organisatorische Wandel von Gewerkschaften unter Einbeziehung gewerkschaftlicher Organisationsziele beleuchtet. Dabei stehen neben

einem kurzen Überblick über die Organisationsforschung die gewerkschaftlichen Leitbilder und die konkreten organisationspolitischen Problemlagen bei ver.di im Vordergrund. Die Darstellung der gewerkschaftlichen Leitbilder und der konkreten Situation bei ver.di erfolgt vor dem Hintergrund der Interessen der Mitglieder und deren Partizipationsmöglichkeiten. Die Fragestellung hierbei lautet, inwieweit bei diesen Leitbildern und deren organisatorischer Umsetzung innerhalb von ver.di Mitgliederinteressen eine Rolle spielen bzw. berücksichtigt werden.

In Kapitel 4 werden die bereits vorliegenden empirischen Studien zur Gewerkschaftsforschung eingehend dargestellt. Hier ergeben sich zwei Schwerpunkte: Einmal wird die allgemeine Mitgliederentwicklung der deutschen Gewerkschaften insgesamt und der von ver.di mit einem Fokus auf die unterrepräsentierten Mitgliedergruppen in den Gewerkschaften dargelegt. Daneben werden auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad der betrieblichen Interessenvertreter und deren Bestimmungsgründe aufgezeigt, da diese für die gewerkschaftliche Organisationsfähigkeit in den Betrieben eine herausragende Rolle spielen. Zudem erfolgt eine systematische Darstellung der Ergebnisse aus den wenigen empirischen Studien, in denen auch die Interessen der Mitglieder erfasst wurden. Auch hier erfolgt eine Unterteilung der Mitgliederinteressen nach den unterrepräsentierten Personengruppen und der besonderen Interessenlage der betrieblichen Funktionsträger. Soweit Ergebnisse darüber vorhanden sind, werden auch Entwicklungen der gewerkschaftlichen Mitgliederstruktur im Handel und deren Interessen eingebracht.

Dieser ausführliche Überblick über die bisherigen empirischen Studien dient dem Zweck, die Untersuchungsergebnisse der Mitgliederbefragung bei ver.di einer Vergleichbarkeit auszusetzen, um so allgemeine Entwicklungstendenzen der Mitgliederinteressen, die alle Gewerkschaften betreffen, und Besonderheiten bei ver.di herauszufiltern.

Bei der Darstellung der Ergebnisse der eigenen Befragung der ver.di-Mitglieder aus dem Handel in Nordrhein-Westfalen im darauf folgenden Abschnitt (Kapitel 5) liegt der Schwerpunkt auf den Mitgliederinteressen und deren Befriedigung, den Positionen zur ver.di-Gründung und den Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation. Besonderes Interesse gilt dem Vergleich der unter-

schiedlichen Aussagen und Einstellungen von einfachen Mitgliedern und betrieblichen Funktionsträgern.

Gerade die betrieblichen Funktionsträger sind nicht nur aufgrund ihrer für die Gewerkschaften bedeutenden Stellung im Betrieb von herausragender Bedeutung, denn durch ihr höheres Engagement innerhalb der Gewerkschaft verfügen sie über eine bessere Kenntnis der innerorganisatorischen Abläufe, sodass ihren Einstellungen zu ver.di ein größerer Erfahrungshorizont zugrunde liegt. Auch die Einstellungen zu den innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten sind hauptsächlich in den Aussagen der Funktionäre relevant, da sie in der Mehrzahl von diesen Angeboten Gebrauch machen.

Bei der Analyse dieser Ergebnisse (Kapitel 6) steht neben einem Vergleich der Resultate der ver.di-Mitgliederbefragung mit den Ergebnissen aus bereits vorhandenen empirischen Studien der Abgleich mit den gewerkschaftlichen Leitbildern und den in Kapitel 3 identifizierten organisatorischen Problemlagen bei ver.di im Vordergrund. Hierbei werden Schlussfolgerungen gezogen, inwieweit sich die gewerkschaftlichen Leitbilder in den Mitgliederinteressen widerspiegeln und ob die Mitglieder diesen Anspruch als erfüllt ansehen. Es gilt diesbezüglich weiterhin zu klären, welche Rolle die besonderen organisatorischen Veränderungen bei ver.di im Hinblick auf die Befriedigung der Mitgliederinteressen, den Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation und zur ver.di-Gründung insgesamt spielen.

Anschließend erfolgt die Einordnung der Befragungsergebnisse in die eingangs dargestellten Verbändetheorien (Kapitel 6). Hier werden jene Ansätze identifiziert, die nicht nur auf theoretischer Grundlage, sondern auch Einbeziehung der konkreten empirischen Ergebnisse einen Beitrag dazu leisten, die Bedürfnisse von Gewerkschaftsmitgliedern in einen theoretischen Erklärungsrahmen zu stellen.

Den Abschluss dieser Arbeit (Kapitel 7) bildet ein Überblick über die von ver.di bereits durchgeführten Maßnahmen, Gewerkschaften attraktiver zu gestalten. Diese Aktivitäten – sie beziehen sich auf die Mitgliederwerbung, die Verbesserung des Leistungsangebotes und der gewerkschaftlichen Betreuung – werden vor dem Hintergrund der ermittelten Mitgliederinteressen dahingehend über-

prüft, ob sie geeignet sind, zukünftig erfolgreich Mitglieder zu rekrutieren und deren Interessen hinreichend zu befriedigen.

Diese Arbeit trägt dazu bei, die immer noch vorhandenen Defizite bei der empirisch-analytischen Erforschung von Mitgliedschaften in Verbänden zu verringern, die von Alemann bereits 1993 als „politikwissenschaftliches Desiderat“ bezeichnet hat (1993a: 175). Bei dem hier gewählten Vorgehen werden zwar die jeweiligen Theorien aus der Verbändeforschung auf ihren Erklärungsgehalt hin überprüft, es wird aber nicht die Perspektive einer einzelnen Theorie durchgehend übernommen. Auch der Erläuterung der gewerkschaftlichen Organisationsforschung (Kapitel 3), die „kein etabliertes Themengebiet in der Gewerkschaftsforschung bildet“ (von Alemann/Schmidt 1998b: 56), liegt kein einheitliches Theoriekonzept zugrunde. Allerdings wird hier – soweit möglich – eine institutionenökonomische Perspektive eingenommen.

Mit Blick auf die ver.di-Gründung sind auch komparative Ansätze wenig hilfreich. Neben der Einmaligkeit des Zusammenschlusses aufgrund seiner Größe trägt durch die spezielle Einbettung der deutschen Gewerkschaften in das nationale System der Arbeitsbeziehungen ein Vergleich mit den Gewerkschaftszusammenschlüssen in anderen, insbesondere angelsächsischen Ländern kaum zum Erkenntnisgewinn bei. Dieses System der Arbeitsbeziehungen in Deutschland hat unmittelbare Folgen für die Funktion und die Art der Interessenvertretung der Gewerkschaften, was mittelbar auch zu spezielleren Mitgliederinteressen beiträgt. Ebenfalls ungeeignet ist ein Vergleich der ver.di-Fusion mit den Zusammenschlüssen im privatwirtschaftlichen Bereich, da Gewerkschaften im Gegensatz zu Unternehmen auch politische und demokratische Rationalitäten zu beachten haben.

Insofern leistet diese Arbeit einen Beitrag, die bestehenden Defizite innerhalb der komplexen Sachverhalte der empirischen Gewerkschaftsforschung zu verringern und damit ergebnisoptimierte Perspektiven für die Zukunft aufzuzeigen.

2. Theoretische Einordnung der Gewerkschaften in die Verbändeforschung

Gewerkschaften werden je nach politischem und gesellschaftlichem Standpunkt unterschiedlichste Funktionen und Anforderungen zugeschrieben: Arbeitgeberverbände appellieren an die soziale Verantwortung der Gewerkschaften. Betriebsräte fordern die gewerkschaftliche Betreuung in ihrem Betrieb an. Politisch Linke verlangen eine stärkere Politisierung der Gewerkschaften. Mitglieder wünschen eine unverzügliche individuelle Rechtsberatung. Gewerkschaftssekretäre beklagen demgegenüber das mangelnde Engagement von Mitgliedern. Die Motive berühren je nach ihrer Herkunft individuelle, politische, gesellschaftliche oder organisationsinterne Interessen. Mit Hilfe der Verbändeforschung wird ein Raster der divergierenden Interessenlage erstellt. Dabei müssen Organisationsziele, Mitgliederinteressen, Positionen der Arbeitgeber und die Binnenperspektive der Gewerkschaften berücksichtigt werden.

Im Folgenden werden die einschlägigen Theorien der Verbändeforschung – (Neo-)Pluralismus, (Neo-)Korporatismus, Konflikttheorie, Neue Politische Ökonomie, Theorie der kritischen Masse, Dritter-Sektor-Theorie und Netzwerktheorie – auf ihren Erklärungsgehalt in Bezug auf die Interessenvertretung der Gewerkschaften untersucht. Anschließend werden Funktionen und Interessenlagen der Gewerkschaften beschrieben, die sich an den vorher behandelten gängigen Theorien orientieren.

2.1. Theorien in der Verbändeforschung und die Einordnung von Gewerkschaften

In diesem Abschnitt wird zunächst eine Einordnung von Gewerkschaften in die einschlägigen Verbändetheorien vorgenommen. Neben einer kurzen Darstellung von Theorie und Kritik stehen die organisierten Interessen in den industriellen Beziehungen im Mittelpunkt. Hierbei geht es weniger darum, inwieweit diese Theorien einen umfassenden Erklärungsgehalt beinhalten, sondern vielmehr um die Frage, ob sie zu einem Verständnis von Gewerkschaften in Bezug auf deren Organisationsfähigkeit, Einflussmöglichkeiten gegenüber konkurrierenden Interessen, der Befriedigung ihrer internen Bedürfnisse und der innerorga-

nisatorischen Demokratievorstellungen beitragen. Weiterhin gilt es zu klären, ob die hier besprochenen Theorien einen Beitrag dazu leisten, den Zusammenhang von Organisationsziel und Mitgliederinteressen aufzuzeigen. Daneben wird untersucht, inwieweit der Zusammenschluss von Interessen – wie bei der ver.di-Gründung – sich in die bestehenden Theorien einordnen lässt. Abschließend wird eine Beurteilung vorgenommen, welche der Verbändetheorien sich dafür eignet, die Mitgliederinteressen in Verbänden hinreichend zu ermitteln.

Die Darstellung der Theorien erfolgt vor dem Hintergrund der konkreten Situation des Organisationswandels von den Gründungsgewerkschaften hin zu ver.di. Im komplizierten Beziehungsgeflecht der dort handelnden Akteure kommt es dabei auf die Kombination der verschiedenen Aspekte der unterschiedlichen Theorien an, um eine angemessene analytisch-theoretische Grundlage zu erarbeiten.

2.1.1. (Neo-)Pluralismus

Die Vertreter des Pluralismus gehen als Grundannahme davon aus, dass die unterschiedlichen Interessen in einer Gesellschaft prinzipiell gleichberechtigt nebeneinander stehen; „ihre Organisation ist legitim, und sie haben grundsätzlich die gleiche Chance ihrer Durchsetzung“ (Sebaldt/Straßner 2004: 29). Dabei wird von einem politischen System ausgegangen, „das in der Konkurrenz einer Vielzahl politischer Kräfte bei der Herstellung und Implementation allgemein verbindlicher Entscheidungen besteht“ (Sebaldt 1997: 14). Die verschiedenen gesellschaftlichen Interessengruppen begrenzen sich gegenseitig, und idealtypisch steht einer Organisation immer eine ähnlich mächtige Gegenorganisation gegenüber (Woyke 1997: 431). Der Staat tritt zwischen den organisierten Interessen als Schiedsrichter mit dem Ziel der Steigerung des Gemeinwohls auf. Fraenckel, einer der Begründer des Neopluralismus in Deutschland, vertritt die These, dass

„in einer differenzierten Gesellschaft im Bereich der Politik das Gemeinwohl lediglich a posteriori als das Ergebnis eines dialektischen Prozesses der divergierenden Ideen und Interessen der Gruppen und Parteien erreicht werden könne (kann)“ (Fraenckel 1964: 8).

Dazu bedarf es aber eines „Minimums an allgemeingültigen Prinzipien“ (Fraenckel 1991: 66) – in der Regel die Verfassungsordnung – der Interessengruppen, um ihre Legimitation gegenüber der Gesellschaft zu erreichen.

Vor diesem Hintergrund stellt von Alemann (1987: 43) fünf Bedingungen auf, die mindestens erfüllt sein müssen, um die Pluralismustheorie zu bestätigen:

- Alle wesentlichen Interessen der Gesellschaft sind über Verbände und Parteien organisierbar bzw. organisiert.
- Für die verbandsmäßig organisierten Interessen herrschen grundsätzlich und unabhängig von der späteren Durchsetzung zunächst dieselben Spielregeln und Wirkungsmöglichkeiten.
- Das System ist offen und empfänglich für sich neu artikulierende Interessen.
- Droht die Monopolisierung oder eine einseitige Interessendurchsetzung, so besteht die Garantie einer Gegenverbandsbildung.
- Es herrscht ein Grundkonsens über diese Spielregeln des pluralistischen Wettbewerbs.

Die Pluralismustheorie bietet mit ihren weit gesteckten Voraussetzungen lediglich Grundbedingungen für das Entstehen von organisierten Interessen. Die Kritik an der Pluralismustheorie² setzt vor allem an fünf Punkten an (von Alemann 1987: 43):

Erstens wird bestritten, dass alle gesellschaftlichen Interessen die gleichen Möglichkeiten haben, Interessenverbände zu bilden. Insbesondere die allgemeinen Interessen – hier sind Interessen gemeint, die sich z. B. im Verbraucher- oder Umweltbereich verorten lassen – lassen sich nur unzureichend organisieren.

Zweitens wird kritisiert, dass es keineswegs zu einem Machtgleichgewicht und einer Chancengleichheit zwischen den Interessen kommt, insbesondere nicht zwischen Arbeit und Kapital.

Dritter Kritikpunkt ist die fehlende Offenheit dieses Systems der Interessenvertretung für sich neu artikulierende Interessen, weil sich die vorhandenen Interessen verfestigt haben.

² Einen Überblick bietet Kremendahl 1977.

An vierter Stelle wird die fehlende Garantie dafür benannt, dass es tatsächlich zu einer Gegenverbandsbildung kommt, weil sich nicht alle Interessen organisieren lassen.

Zuletzt wird noch auf den Punkt der fehlenden Konfliktfähigkeit bei einigen Interessen hingewiesen, der dazu führt, dass diese Interessen nicht in Konkurrenz treten können.³

Da die Pluralismustheorie allen gesellschaftlichen Interessen eine prinzipielle Organisationsfähigkeit bescheinigt, nehmen die Interessenvertretungen durch Gewerkschaften und Arbeitgeber im Gegensatz zur Konflikttheorie keine herausragende Stellung ein – sie stehen gleichrangig neben organisierten Interessen des Freizeit- und Umweltbereichs, der Wohlfahrtspflege und der Selbsthilfegruppen. Die postulierten gleichen Spielregeln und Wirkungsmöglichkeiten decken sich jedoch nicht mit dem gegenwärtigen Verhältnis von Arbeitgebern und Gewerkschaften auf der Tarifebene, wo es zu einem massiven Rückgang der Bedeutung des Flächentarifvertrags gekommen ist (vgl. Artus 2001).

Die Chancengleichheit bei der Organisierbarkeit der Interessen erklärt auch nicht, warum Gewerkschaften sich durch eine relativ homogene Mitgliederstruktur auszeichnen und insbesondere Frauen sowie geringfügig Beschäftigte stark unterrepräsentiert sind – es sei denn, man geht davon aus, dass diese Personengruppen nicht ausreichend durch die Gewerkschaften repräsentiert werden.

Auch die Zusammenschlüsse von Gewerkschaften in den letzten zehn Jahren decken sich nur unzureichend mit dem Pluralismus-Ansatz. Aufgrund der stärkeren Ausdifferenzierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen hätte es einerseits zu einem Anstieg von Arbeitnehmerorganisationen kommen müssen (die es ja auch vereinzelt gab, z. B. Cockpit), aber nicht zu einer Konzentration. Gleichzeitig führten die Zusammenschlüsse von Gewerkschaften auf der anderen Seite nicht – wie beim Pluralismus vorhergesagt – zu einer Gegenverbandsbildung bei den Arbeitgebern, sondern im Gegenteil zu einem Rückgang der Verbandsbildung (Schroeder/Silvia 2003).

Die innerverbandliche Willensbildung wird im Pluralismuskonzept nur mangelhaft beleuchtet. Selbst wenn man den demokratischen Grundkonsens auch auf

³ Ullmann (1988: 272) weist zusätzlich darauf hin, dass auch die angenommene Neutralität des Staates bezweifelt werden kann.

die internen Entscheidungsstrukturen anwendet, ergeben sich hieraus keine Erkenntnisse über mögliche Handlungs- und Entscheidungsmuster. Organisationsziel und Mitgliederinteressen decken sich. Mitgliederaustritte sind aus dieser Perspektive allein Zeichen einer Verfehlung von deren, d. h. es müsste zu einer Verlagerung der Interessen der Mitglieder gekommen sein oder die Gewerkschaften thematisieren andere Aufgabengebiete. In der Folge müssten neue Organisationen entstehen, die sich dieser neuen Interessen der ehemaligen Mitglieder annehmen, was nur sehr vereinzelt der Fall ist.⁴

Die gleichzeitige Interessenvertretung der Mitglieder und die Orientierung am Gemeinwohl,⁵ wie es die Pluralismustheorie verlangt, ist problematisch. Sie erwartet von Gewerkschaften damit das Prinzip der Sozialpartnerschaft anstelle dem einer Gegenmachtposition, was durch die Präambel der Systemkonformität nochmals bestätigt wird.⁶

2.1.2. (Neo-)Korporatismus

Während der Pluralismus einen Typ der Gesellschaftsformation darstellt, beschreibt und erklärt der Korporatismus ein System der Interessenvermittlung zwischen organisierten Interessengruppen und dem Staat: In der gegenwärtigen Diskussion ist eine pluralistische Grundausrichtung des Staates Voraussetzung für das Entstehen von korporatistischen Strukturen,⁷ Korporatismus ist „nur ein möglicher, durch historisch bestimmte Konstellationen begünstigter Unterfall“ (von Alemann 2000: 3).

⁴ So gründeten 2005 die Angestellten der Techniker Krankenkasse eine eigene Arbeitnehmervertretung gegen ver.di (ver.di: 2005: 5).

⁵ Kocka sieht diesen „schwierigen Spagat zwischen Interessenvertretung und Allgemeinwohlorientierung“ (2004: 579) bei den deutschen Gewerkschaften zumindest bis in die 1980er-Jahre als gelungen an.

⁶ Fraenckel sieht sie nur dann als „echte“ Gewerkschaften, „wenn sie in der Theorie das Prinzip erfassen und in der Praxis bestätigen, dass ihrer Betätigung immanente Grenzen gesetzt sind, die sich aus der Notwendigkeit ergeben, die Grenze des Allgemeinwohls zu beachten“ (1991: 63f.). In diesem pluralistischen Verständnis ist auch eine neoliberale Kritik an den Gewerkschaften zu verstehen, die sie lieber als Vermittler (anstatt als „Nörgler“) der Folgen des globalen Wettbewerbs für die sozial Schwachen ansieht und ihnen hierfür die Verantwortung zuweist (Burda 2004: 42).

⁷ Von Alemann/Heinze bezeichnen den „Korporatismus als institutionalisierten Pluralismus“ (1981: 51).

Die Interessenvermittlung geschieht dabei durch Aushandlungsprozesse zwischen dem Staat und den beteiligten Interessengruppen. Anders als beim Pluralismuskonzept sind die Verhandlungsprozesse aber institutionalisiert und den Verbänden vom Staat zugesichert. Dieser Austauschprozess kommt Interessengruppen und Staat zugute, da dem Staat eine größere Steuerungsgarantie zugesichert und den Verbänden der Fortbestand und eine wirksame Durchsetzung ihrer Interessen garantiert wird (Heinze 1981: 86). Philippe C. Schmitter, einer der Begründer der deutschen Korporatismusdiskussion, definiert Korporatismus⁸

„als ein System der Interessenvermittlung, dessen wesentliche Bestandteile organisiert sind in einer begrenzten Anzahl singulärer Zweckverbände, die nicht miteinander im Wettbewerb stehen, über eine hierarchische Struktur verfügen und nach funktionalen Aspekten voneinander abgegrenzt sind. Sie verfügen über staatliche Anerkennung oder Lizenz, wenn sie nicht sogar auf Betreiben des Staates hin gebildet worden sind. Innerhalb der von ihnen vertretenen Bereiche wird ihnen ausdrücklich ein Repräsentationsmodell zugestanden, wofür sie als Gegenleistung bestimmte Auflagen bei der Auswahl des Führungspersonals und bei der Artikulation von Ansprüchen oder Unterstützung zu beachten haben“ (1979: 94f.).

Beim Korporatismus wird auf den politischen Austausch von konkurrierenden Interessen vertraut. Dieses Tauschprinzip – im Gegensatz zur Allgemeinwohl-orientierung im Pluralismus – ist situativen Bedingungen und strukturellen Veränderungen unterworfen, die sich jederzeit ändern können. Daher gründet die

„Stabilität des Neokorporatismus darauf, dass individuelle und kollektive Akteure grundsätzlich so lange miteinander kooperieren, als sie der Ansicht sind, dass die Zusammenarbeit mit ihrem Gegenüber allemal profitabler ist als der Konflikt“ (Nollert 1992: 301).

In der Logik der Korporatismus wird davon ausgegangen, dass durch Einbindung der wesentlichen Interessen der Koordinationsaufwand gering ist und Konflikte minimiert werden können.⁹

Eine weitere Prämisse ist, dass Großorganisationen auch ein Eigeninteresse daran haben, sich auf gesamtgesellschaftliche Ziele verpflichten zu lassen, da eine unkoordinierte Interessendurchsetzung Folgen haben kann, die ihren eigenen Interessen zuwiderlaufen (Weßels 2000: 17). Hier setzt jedoch auch eine Selbstkritik dieser eingebundenen Verbände ein: Wenn Interessenverbände

⁸ Über die Probleme einer Eingrenzung des Begriffs vgl. Kastendiek 1981.

⁹ Deutlicher formuliert es Fürstenberg (1970: 60) für die industriellen Arbeitsbeziehungen: Es wird dann nach dem Eingreifen des Staates verlangt, wenn die Konfliktlinien zwischen den gegensätzlichen Interessen am größten sind, während es bei ähnlich gelagerter Interessenkonstellation von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern dazu keine Veranlassung gibt.

staatlichen Zielen untergeordnet sind, so können sie nicht mehr wirksam die Interessen der Mitglieder verfolgen.

Die Einbindung bestimmter Verbände bringt aber auch Probleme mit sich. So leidet die Demokratieverträglichkeit dann, wenn sich bei großen Verbänden Elitkartelle bilden oder es durch ständige und garantierte Beteiligung von Verbänden zu nicht legitimierten Netzwerken kommt, in denen andere Verbände ausgeschlossen. Zu stark korporatistisch angelegte Systeme bringen dann Entscheidungen hervor, die unter Ausschluss der Öffentlichkeit entstanden sind. Zwar profitiert der Staat von der Entlastung der Verbände, die ihrerseits für eine wirksame Durchsetzung ihrer Interessen sorgen können (von Alemann 1985: 14), gleichzeitig können aber beide Seiten – Staat und Verbände – durch diese starke Abhängigkeit im System des Korporatismus gefangen sein.

Da ein Hauptaugenmerk in der Korporatismusforschung auf gesamtgesellschaftlichen Parametern liegt, wird in der Anwendung ein Schwerpunkt auf die Einbindung von Arbeit und Kapital in staatliche Aushandlungsprozesse gesetzt¹⁰ – der so genannte Tripartismus. Neben der gesamtwirtschaftlichen Bedeutung der Aushandlungsergebnisse zwischen Arbeit und Kapital ist dies auch einer der wenigen Bereiche, wo sich tatsächlich zwei konfligierende mächtige Interessen begegnen.¹¹

So stand die Regulierung der Löhne in der Konzertierten Aktion¹² in Deutschland im Fokus der gerade aufkommenden Korporatismusforschung. Hier wurden allerdings auch erste Schwächen dieses Konzepts deutlich: Wurden insbesondere die Gewerkschaften vom Staat zu einer kooperativen Politik bewegt, so war die andere Seite der Wirtschaftspolitik – Preise und Investitionen – kaum Thema einer Steuerung (Heinze 1981: 84). Durch ein langsam entstehendes Ungleichgewicht zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften konnten sich die

¹⁰ So definiert Lehmann den Korporatismus auch enger als „Kooperation des Staates und der großen Interessenorganisationen zur Realisierung von als übergreifend (gesamtwirtschaftlichen) Zielen“ (1983: 408).

¹¹ Von Beyme will auch nur dann von Korporatismus sprechen, wenn mehr als ein Verband mit Repräsentationsmonopol mit dem Staat verhandelt (1984: 224).

¹² Die Konzertierte Aktion gründet auf das „Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft“ von 1967, dessen bekanntestes Instrument die Konzertierte Aktion war, die einen institutionalisierten Gesprächskreis aus Regierung, Bundesbank, Sachverständigen, Unternehmensverbänden und Gewerkschaften darstellte. Hauptziel war es, auf eine stabilitätsorientierte Lohnpolitik hinzuwirken, ohne die Autonomie der Tarifvertragsparteien anzutasten (Abelshauser 2004: 415).

Gewerkschaften ab den 1990er-Jahren in wichtigen gesamtgesellschaftlichen Fragen, z. B. Bündnis für Arbeit¹³ oder Hartz IV, nicht mehr durchsetzen.¹⁴

Ein Schwachpunkt der Korporatismustheorie ist die starke Überbewertung der Bedeutung des politischen Systems auf die Struktur, Funktionsweise und das Organisationspotenzial von Verbänden (Reutter 2002: 506). Hierdurch werden andere Logiken der Interessenorganisation vernachlässigt. So erklärt der Korporatismusansatz das Dilemma, in dem insbesondere Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen stehen,¹⁵ immer zugunsten einer korporativen Einflusslogik. Neben der Vernachlässigung der Mitgliederinteressen wird auch der innerverbandlichen Willensbildung nicht genug Beachtung geschenkt. So gibt der Korporatismus keine Auskunft darüber, welche Themen sich innerhalb des Verbandes durchsetzen, um in einem korporativen Konfliktregelungssystem behandelt zu werden, und wo die Grenzen der Kompromissfähigkeit liegen.

Der Zusammenschluss von Gewerkschaften folgt dagegen klar einem korporatistischen Handlungsmuster. Hier kommt es einerseits zu einem Machtzuwachs aufgrund steigender Mitgliederzahlen, und die vorhandene Gewerkschaftsstruktur wird noch einheitlicher, was die korporatistischen Grundelemente der deutschen Gesellschaft weiter stärkt.

2.1.3. Konflikttheorie

Im Gegensatz zum (Neo-)Pluralismus geht die neomarxistisch geprägte Konflikttheorie nicht davon aus, dass es durch den demokratisch geprägten Zugang der Interessen zu einem geregelten Austausch und Gleichgewicht der Interessen kommt, sondern dass stattdessen weiterhin herrschende Interessen von privilegierten Gruppen vorhanden sind (Offe 1969: 156). Der Hauptgegensatz

¹³ Für einen Überblick über lokale und regionale Bündnisse für Arbeit vgl. Maliszewski/Neumann 2003.

¹⁴ Windorf macht für diesen Machtverlust nicht nur die ökonomische Krise verantwortlich, in der das Argument Arbeitslosigkeit wirkungsvoller ist als disziplinarische Maßnahmen der korporatistischen Institutionen, sondern auch die gesellschaftliche Modernisierung. Hierdurch kommt es zu einer Differenzierung der Lebenslagen, die den faktischen Einfluss der Gewerkschaften auf die Normierung z. B. in der Sozial- und Bildungspolitik schwinden lässt (1989: 370f.).

¹⁵ Verfolgen Gewerkschaften einen korporatistischen Ansatz, so verlieren sie Mitglieder, da sie deren Interessen nicht mehr konsequent vertreten, folgen sie aber den Mitgliederinteressen, so verlieren sie gesamtgesellschaftlich an Einfluss (Bleses/Veterlein 2002: 117).

wird hierbei in dem historisch entstandenen und unverändert übernommenen Gegensatz von Arbeit und Kapital gesehen, wobei die politischen Institutionen im derzeitigen kapitalistischen System den wirtschaftlichen Interessen untergeordnet wurden. Da die Interessenorganisationen von Arbeit und Kapital nach den Spielregeln des kapitalistischen Systems agieren müssen,¹⁶ was vom Staat vorgegeben wird, sich der Staat aber gleichzeitig aus dem ökonomischen Feld heraushält – wie etwa bei den Tarifverhandlungen –, entsteht dadurch ein generelles Ungleichgewicht zu Ungunsten der Arbeit (Gewerkschaften).¹⁷ Bei diesem Hauptgegensatz zwischen Arbeit und Kapital kommt es zu einer ständigen Benachteiligung der menschlichen Arbeit gegenüber den Kapitalinteressen (Offe 1977: 161).¹⁸ Aufgrund der Systemvorgabe des Kapitalismus gewinnen nur solche Interessen an Bedeutung, die sich im kapitalistischen Wirtschaftssystem verwerten lassen: Es kommt zu einer unterschiedlichen Organisationsfähigkeit der Interessen, bei der nur organisationsfähig ist, was einer materiellen Austauschlogik folgt. Deshalb lassen sich allgemeine Interessen, wie z. B. Umweltschutz, nur schwer organisieren.

Neben der Organisationsfähigkeit spielt die Konfliktfähigkeit¹⁹ eine große Rolle. So kommt es neben den nicht organisationsfähigen Interessen auch zu nicht konfliktfähigen Interessen: Studenten und Arbeitslose verfügen beispielsweise über keine ausreichenden Sanktionsmöglichkeiten, um ihre Interessen durchzusetzen. Allerdings liegt die Anwendung der Konfliktfähigkeit hauptsächlich in der Androhung von Sanktionen, da eine wiederholte Durchführung zu einer Schwächung der eigenen Ressourcen führen würde (z. B. bei einem Streik). Aus diesem Grund muss die verhandlungsfähige Konsenslinie auch gegenüber der innerorganisatorischen Öffentlichkeit entzogen werden, da ansonsten taktische und strategische Handlungsoptionen unmöglich wären. Damit trägt die

¹⁶ Offe zeigt diese kapitalistische Spielregel am Beispiel der Arbeitslosigkeit auf: Anstatt die Arbeitslosigkeit als Systemproblem ernst zu nehmen, wird es für die Arbeitgeber zu einem nicht ganz unwillkommenen „Problem der anderen Seite“ (Offe 1984: 247).

¹⁷ Gleichzeitig müssen Gewerkschaften – im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden – ihre Mitglieder, die sich in diesem kapitalistischen System bewegen, durch Disziplin dahin bringen, dass sie nicht individualistische Alleingänge zur Nutzenmaximierung beschreiten, sondern sich dem kollektiven Gemeininteresse unterwerfen (Offe 1981: 147).

¹⁸ Aufgrund der Ausbreitung der Kapitalinteressen nimmt die Benachteiligung der menschlichen Arbeit weiter zu (vgl. Negt 2001).

¹⁹ Offe definiert Konfliktfähigkeit als die „Fähigkeit einer Organisation bzw. der ihr entsprechenden Funktionsgruppe, kollektiv die Leistung zu verweigern bzw. eine systemrelevante Leistungsverweigerung glaubhaft anzudrohen“ (Offe 1972: 338).

erfolgreiche Durchführung der eigenen Konfliktfähigkeit gleichzeitig zu einer Abtrennung von eventuell radikaleren Mitgliederforderungen und einer verbandsinternen Entdemokratisierung bei. Stattdessen müssen die Mitglieder diszipliniert werden (Offe 1969: 170f.), d. h. radikalere Forderungen von Teilen der Mitgliedschaft müssen auf eine gemäßigte und allgemein vertretbare Linie gebracht werden, um die Organisations- und Mitgliederforderungen zu synchronisieren und damit mehrheitsfähig zu machen.

Gerade weil die Konflikttheorie ihren Fokus fast ausschließlich auf den Gegensatz von Arbeit und Kapital ausrichtet und damit andere Interessen weit gehend ausblendet – was auch zu ihrer Kritik beiträgt (Sebaldt/Straßner 2004: 48) –, eignet sie sich als Erklärungsmodell für die gewerkschaftliche Interessenorganisation.²⁰ Denn anders als andere Interessenorganisationen werden bei Gewerkschaften nicht einfach die Interessen der Mitglieder gebündelt und von den Funktionären vertreten. Vielmehr geht „die Organisation den Interessenvertretungen voraus“ (Offe 1979: 76), weil die Mitglieder durch ihre konkrete Situation in den Arbeitsbeziehungen zunächst in Konkurrenz zueinander stehen und erst durch die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft ein gemeinsames Interesse entwickeln können. So ergibt sich für den Zusammenschluss von Gewerkschaften ein zwiespältiges Bild. Einerseits scheint es in der Konflikttheorie nahezu „natürlich“ zu sein, dass sich Gewerkschaften bei dem elementaren Interessengegensatz gegenüber dem Kapital zusammenschließen, um so mehr Gegenmacht zu erzeugen. Andererseits wird die Heterogenität der Arbeitsbeziehungen, die sich in den vergangenen Jahren durch den Verlust des Normalarbeitszeitverhältnisses bereits abgezeichnet hat, durch das Aufeinandertreffen von unterschiedlichsten Branchen noch verstärkt. Inwieweit hier noch Organisationsziele, die für alle Mitglieder verbindlich sein können und über die Forderung nach Lohnerhöhungen hinausgehen, formuliert werden können, bleibt fraglich.

Vor diesem Hintergrund der Organisationsziele von Gewerkschaften und den Mitgliederinteressen lassen sich hier folgende Fragestellungen formulieren: In-

²⁰ Ihre Fortsetzung und Anwendung auf die jüngere deutsche Vergangenheit findet die Konflikttheorie in weitergehenden Vorstellungen über die politische Rolle der Gewerkschaften als Gegenmacht, die vor allem von der so genannten „Marburger Schule“ (Deppe 1979, Deppe/Fülberth/Harrer 1977) vertreten wurde. Allerdings wird dieser Theorieauffassung aufgrund der Kluft zwischen theoretischem Anspruch auf Gegenmacht und faktischem systemstabilisierendem Handeln der Gewerkschaften von Kritikern eine „emphatische Gewerkschaftstheorie“ (Wiesenthal 1987: 54) vorgeworfen.

wieweit weichen Mitgliederinteressen, Funktionärsinteressen und Organisationsziele voneinander ab? Ist es durch den Zusammenschluss zu ver.di zu einem Auseinanderdriften von Organisationsziel und Mitgliederinteresse gekommen, weil einzelne Gruppen nicht mehr so bedeutsam sind oder ver.di sich als Organisation auf den kleinsten gemeinsamen Nenner verständigt hat? Nehmen die Mitglieder eine Disziplinierung seitens der Organisation, eine Entdemokratisierung von Entscheidungen und ein Informationsdefizit wahr?²¹ Hat der Doppelcharakter des Mitglieds – als Verkäufer der eigenen Arbeit im kapitalistischen Verwertungssystem und gleichzeitig zur Solidarität verpflichtetes Gewerkschaftsmitglied – Auswirkungen auf die Zufriedenheit mit der gewerkschaftlichen Interessenvertretung?

2.1.4. Neue Politische Ökonomie (NPÖ)

Die von den Wirtschaftswissenschaften abgeleitete Neue Politische Ökonomie wählt als Zugang zur Organisation und Durchsetzung von Interessen einen mikrosoziologischen Ansatz, d. h. kollektive soziale Phänomene werden ausschließlich über individuelle Handlungen abgeleitet. Sie sieht dabei das Individuum als „homo oeconomicus“, das sein Verhalten einem radikalen Nutzenkalkül unterwirft. Jegliche Entscheidung ist das Ergebnis einer Kosten-Nutzen-Abwägung des Individuums.

Der bedeutendste Vertreter der NPÖ, Mancur Olsen (1968, 1985), geht der Frage nach, wie nun Interessen organisiert sein müssen, die ein Gemein- oder Kollektivgut²² durchsetzen wollen. Dabei kommt er zu dem Ergebnis, dass kleinere Gruppen ihre Interessen besser durchsetzen können als große, weil in den kleineren Gruppen der Anteil an dem voraussichtlichen unterstellten Nutzen des Kollektivgutes größer ist. Zudem ist der Zusammenhalt in kleineren Gruppen wichtiger, da mit dem Ausfall einzelner Mitglieder auch die gesamte Durchsetzungsfähigkeit in Frage gestellt wird (Olsen 1968: 32f.).

²¹ Nach Wiesenthal/Clasen half die in der Vergangenheit von den Gewerkschaften propagierte Konflikttheorie, „sich sowohl gegen Mitgliederforderungen nach mehr Organisationsdemokratie als auch rhetorische Attacken des ‚Klassenfeindes‘ zu immunisieren“ (2003: 302).

²² Olsen definiert Gemein-, Kollektiv- oder öffentliche Güter „als jedes Gut, das den anderen Personen in einer Gruppe nicht vorenthalten werden kann“ (Olsen 1968: 13).

Da Kollektivgüter nicht nur den Mitgliedern zugute kommen, sondern auch Personengruppen außerhalb der Interessenorganisation – bei Gütern wie Umweltschutzmaßnahmen sogar allen – stellt sich die Frage, wieso ein einzelnes Individuum Ressourcen wie Geld und Zeit einbringen soll, wenn es auch ohne eigenen Beitrag in den Besitz des Gutes kommen kann. Dieses Trittbrettfahrerproblem („free rider“) beantworten die Interessengruppen durch die Strategie der selektiven Anreize (Olsen 1968: 49): Neben dem kollektiven Gut, das für jeden zugänglich ist, bieten die Organisationen ihren Mitgliedern Zusatzleistungen an, wie Versicherungsleistungen, Rabatte etc., die nur den Mitgliedern exklusiv zur Verfügung stehen.²³ Gleichzeitig errichten die Interessengruppen einen Kontrollapparat und bürokratische Organisationsstrukturen mit Aufstiegschancen für die Mitglieder, welche die Trittbrettfahrer nicht nutzen können.

Ein neuerer Ansatz der NPÖ behandelt zusätzlich die Problemstellung des sogenannten „rent-seeking“ (Buchanan/Tollison/Tullock 1980). Hierbei verzichten die Individuen aufgrund rationaler Entscheidung auf die kurzfristige Durchsetzung ihrer Interessen zugunsten einer „politischen“ Rente (Märtz 1990: 11). Das bedeutet, dass sich die (gezielte) Aktivität der Interessengruppen auf eine langfristige Einflussnahme auf den Staat ausrichtet, der ihnen Transferleistungen (z. B. in der sozialen Sicherung) zusagt. Schließen sich mehrere Interessengruppen in diesem Prozess zusammen, so entstehen „Verteilungscoalitionen“ (Olsen 1985: 56ff.), die gemeinsam Kartelle bilden und damit das übergeordnete System (Staat) zunehmend beeinträchtigen können.

Obwohl die Gewerkschaften mit ihrer Bereitstellung des Kollektivgutes Tarifvertrag ein idealtypisches Beispiel für die NPÖ sind, ergibt sich hier ein Dilemma: Nach Olsens Theorie dürfte die Erstellung von Kollektivgütern durch Gewerkschaften nur durch die Schaffung der zusätzlichen selektiven Güter möglich sein. Diese selektiven Güter, welche die Gewerkschaften in Form von Streikgeld, Rechtsberatung und Rechtsschutz anbieten, sind auf dem freien Markt viel günstiger zu erhalten (bis auf das Streikgeld). Auch die Alternative der „closed-shops“ (Zwangsmitgliedschaft), wie Olsen sie in den angelsächsischen Ländern beobachtet hat, existiert in Deutschland nicht, obwohl vereinzelt Forderungen danach aufkommen (so z. B. Bontrup 2004). Insgesamt würde sich eine

²³ Salisbury (1969: 15f.) unterscheidet diese selektiven Anreize nochmals in materielle (Sachgüter, Dienstleistungen) und immaterielle Anreize (Zusammensein, Solidarität).

Mitgliedschaft in Gewerkschaften aus rein zweckrationalen Gründen nicht lohnen. Erweitert man nun das rationale Handeln der NPÖ um den Begriff des wertrationalen Handelns²⁴ (Pyhel 2004), so ergibt sich eine andere Perspektive: Wertrationales und zweckrationales Handeln begründen gemeinsam – sicherlich von Einzelfall zu Einzelfall verschieden gewichtet – die Mitgliedschaft zu einer Gewerkschaft.

Dennoch haben Gewerkschaften bezogen auf die Gruppengröße insgesamt schlechte Aussichten, ihre Mitglieder zu aktivieren und deren Interessen durchzusetzen. Bei den anonymen Großgruppen fällt das fehlende Engagement des Einzelnen nicht auf, und dem einzelnen Mitglied ist es nicht möglich, sein eigenes Handeln bei der Durchsetzung von Interessen (z. B. beim Abschluss eines Tarifvertrages) wiederzuerkennen. Insofern trägt ein Zusammenschluss von mehreren Gewerkschaften noch zu einer Verschärfung dieses Problems bei, während gleichzeitig die rent-seeking-Perspektive eine gegensätzliche Einordnung vermuten lässt. Hiernach wird durch den Zusammenschluss zu einer größeren Organisation der Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse verstärkt.

Die NPÖ verfügt über eine Erklärungsschwäche der Theorie auf der Makroebene durch die undifferenzierte Determinante der rein quantitativen Größe einer Interessenorganisation, und auf der Mesoebene fehlen die unberücksichtigten Einflussfaktoren der innerverbandlichen Binnenstruktur (Keller 1992: 100f.). Bei aller Kritik an der NPÖ²⁵ bleiben aber die mikrosoziologischen Erklärungsgehalte. Beitritts-, Verbleib- und Austrittsmotive der Mitglieder von Interessengruppen lassen sich – unter der Berücksichtigung von wert- und zweckrationalem Verhalten – identifizieren. Empirisch zu klären ist nun, welche Mitgliedschaftsmotivationen – zweck- und/oder wertrationale Motive – bei Gewerkschaften ausschlaggebend sind, ob sich diese verändert haben und inwiefern rent-seeking-Aspekte wahrgenommen werden bzw. eine Rolle spielen. Gleichzeitig muss dabei verglichen werden, wie sich die Gewerkschaften selbst, ihre Leistungen

²⁴ Wertrationales Handeln wird hier definiert als „durch bewussten Glauben an den – ethischen, ästhetischen, religiösen oder wie sonst zu deutenden – unbedingten Eigenwert eines bestimmten Sichverhaltens rein als solchen und unabhängig vom Erfolg“ (Weber 1976: 12).

²⁵ Zur Kritik an der Neuen Politischen Ökonomie siehe Schubert 1992.

und Beitrittsmotive thematisieren und ob sie gegebenenfalls einer Veränderung der Mitgliedschaftsmotivationen Rechnung tragen.

2.1.5. Theorie der kritischen Masse

Im Anschluss an die NPÖ entwickelte sich die Theorie der kritischen Masse. Diese thematisiert die defizitäre Berücksichtigung der Binnenstruktur einer Interessenorganisation, die nicht durch eine homogene Gruppenstruktur geprägt ist. Danach wird das Handeln der Gruppenmitglieder nicht allein vom rational-choice-Ansatz dominiert, sondern die Individuen richten den Blick auf die anderen Engagierten in der Gruppe (Marwell/Oliver 1993: 9). Es findet eine Analyse der Dichte, des Zentralisierungsgrades und der Kosten innerhalb dieses Netzwerkes statt (Marwell/Oliver/Prahl 1988: 505ff.), bei der es dann zu einer Organisation und Aktivität der Gruppe kommt, sobald genügend Mitglieder bereit sind, ihre eigenen Ressourcen – Geld und Zeit – einzubringen. Entscheidend für deren Aktivierung ist dabei nicht die quantitative Zahl, sondern der Kern der Mitglieder, die bereit sind, ihre eigenen Ressourcen mit einzubringen und eine hohe Engagementbereitschaft zeigen. Nur wenn dabei eine „kritische Masse“ erreicht wird, kommt es zu einer kollektiven Aktion, wobei sich diese „kritische Masse“ durch die Heterogenität der Gruppenmitglieder von Situation zu Situation immer wieder neu bilden kann.

Auch werden im Gegensatz zur NPÖ die Kollektivgüter unterschieden nach billigen (z. B. saubere Luft) und teuren Kollektivgütern (z. B. nationale Sicherheit), sowie nach der Zahl der Individuen, die für die Bereitstellung eines Kollektivgutes notwendig sind. So sind etwa für den Abschluss von Tarifverträgen nur wenige Personen notwendig, während für die Reinhaltung der Luft alle Autofahrer (etc.) gefragt sind.

Bezogen auf die Interessenorganisation der Gewerkschaften kommt dieser Theorie, neben einer historischen Analyse bei der Entstehung von Gewerkschaften, besonders im Hinblick auf die Beziehung zwischen Funktionären und einfachen Mitgliedern eine Bedeutung zu. Es gilt zu hinterfragen, inwieweit die von den Funktionären eingebrachten Interessenartikulationen (z. B. im Bereich der Sozialpolitik, Arbeitszeitverkürzung) von den Mitgliedern mitgetragen wer-

den,²⁶ und in welchen Punkten sich die Interessen der Funktionäre und Mitglieder decken bzw. unterscheiden. Langfristig fehlende Schnittmengen gemeinsamer Interessen zwischen Funktionären und Mitgliedern sowie die fehlende Fluktuation der Funktionsträger bei unterschiedlichen Interessensituationen, etwa aufgrund innerverbandlicher Institutionalisierung und Bürokratisierung, selbst bei gleich bleibender Mitgliederzahl, tragen dann zu einer Schwächung der kollektiven Interessenartikulation und -durchsetzung bei.

Ein Zusammenschluss von Gewerkschaften hat nach der Theorie der kritischen Masse eher einen negativen Effekt. Durch die gestiegene Zahl an Mitgliedern wird die Anzahl der Aktiven, die nötig sind, eine kritische Masse zu bilden und damit zu einer Aktion führen, zwangsläufig ansteigen müssen (quantitativ) oder zumindest deren Einsatz muss sich spürbar erhöhen (qualitativ). Daneben wird durch die Zunahme an möglichen Themenfeldern innerhalb der nun vergrößerten Gewerkschaft sich insgesamt der Zusammenschluss auf ein Interessengebiet erschweren.

2.1.6. Dritter-Sektor-Theorie

Im Dritten Sektor lassen sich zunächst alle Interessen zusammenfassen, deren Handlungslogiken nicht dem Markt oder dem Staat zuzuordnen sind (Zimmer/Scholz 1992: 21), d. h. sie erfüllen weder eigenwirtschaftliche noch hoheitliche Aufgaben. In der Theorie des Dritten Sektors wird ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den drei Sektoren „Markt“, „Staat“ und „Dritter Sektor“ angenommen (Zimmer 1996a: 86). Unter dem weit gefassten Ausschlusskriterium – weder Markt noch Staat – lässt sich zunächst einmal ein weites Spektrum von organisierten Interessen fassen: Vereine, Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Selbsthilfegruppen, aber auch Anstalten des öffentlichen Rechts. Wird jedoch, wie in der neueren Forschung, die Definition vom Dritten Sektor präzisiert und als ein Ausschlusskriterium die Förderung von kommerziellen Partikularinteressen benannt (Salomon/Anheier 1997), so fallen Gewerkschaften aus dieser Be-

²⁶ Ein neueres Beispiel für das nicht Zustandekommen der „kritischen Masse“ ist der fehlgeschlagene Arbeitszeitkonflikt der IG Metall in Ostdeutschland 2003, der nicht zuletzt an der mangelnden Unterstützung durch die westdeutsche IG Metall scheiterte (vgl. Könke 2004).

griffsbestimmung heraus – zumindest in den Kernbereichen der Tarif- und Betriebspolitik.²⁷

Dieser Dritte Sektor bildet eine Mittlerfunktion zwischen Markt und Staat.²⁸ Er zeichnet sich aus durch eine im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung weniger hierarchische Organisation und die fehlende Gewinnorientierung (Zimmer 2002: 3). Prinzipiell lassen sich im Dritten Sektor alle Interessen verorten.

Die Dritte-Sektor-Theorie richtet sich mit ihrer Betonung des ehrenamtlichen Engagements gegen den rational-choice-Ansatz der NPÖ. Sie verfolgt ein Menschenbild, bei der das individuelle Handeln erweitert wird durch eine „soziale sowie vor allem intersubjektive Komponente“ (Zimmer 1996b: 52), in der nicht nur die Konsequenzen für die eigene Person gesehen werden, sondern auch für das Gegenüber und die Mitglieder der eigenen Gruppe (Zimmer 1996a: 88). Diese Theorie tritt ein für Partizipation und bürgerschaftliches Engagement.²⁹

Kritisch anzumerken bleibt bei der Theorie des Dritten Sektors der fehlende Fokus auf die Organisations- und Konfliktfähigkeit³⁰ von Interessen, insbesondere dann, wenn sich konkurrierende Interessen gegenüberstehen. Mit der gleichzeitigen Betonung des ehrenamtlichen Engagements tritt damit zumindest im Bereich der industriellen Beziehungen neben dem prinzipiellen Ungleichgewicht ein zusätzlicher Nachteil der mangelnden Professionalität auf Seiten der Interessenorganisationen der Arbeit ein. Daneben ist auch das einseitig optimistische Menschenbild fragwürdig – ebenso wie die einseitige Ausrichtung auf die Nutzenmaximierung bei der NPÖ.

Vor dem Hintergrund der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit und der Auseinanderentwicklung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft – New Economy und neue Dienstleistungsberufe – sieht Schmid (2002) einen Handlungsbedarf der Gewerkschaften für ein bürgerschaftliches Engagement, da ansonsten diese

²⁷ Es gibt auch Stimmen von gewerkschaftsnaher Seite, die für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften eine inklusive Solidarität einfordern, d. h. die Erweiterung der Interessenausrichtung explizit auch auf ganze Gruppen von Nichtmitgliedern (Zeuner 2001a).

²⁸ Dabei geht es dem dritten Sektor um die „Zivilisierung staatlicher Politik und wirtschaftlichen Handelns“ (Evers 2004: 9).

²⁹ Voraussetzung hierfür ist eine Grundeinstellung der Individuen, die Priller/Zimmer als „Gemeinsinn“ (2000: 10) bezeichnen.

³⁰ So sind vor allem finanziell schwach ausgestattete Interessen auf die Unterstützung des Staates angewiesen, und auch die Zusammenarbeit mit dem Markt (vgl. Kinds 2000) fördert nicht die Konfliktfähigkeit.

Gruppen nicht erreicht werden können. Konkret macht Schmid (2002: 18f.) als erweitertes Aufgabenspektrum das Angebot von neuen Partizipationsangeboten via Internet und angemessene Dienstleistungen³¹ fest. Ebenso plädiert er für ein stärkeres Engagement im Bereich der Weiterbildung.

Aus der Sicht der Theorie des Dritten Sektors lässt sich für die Problemstellung des Organisationsziels von Gewerkschaften und deren Mitglieder fragen, welche übergeordneten Ziele Organisation und Mitglieder außerhalb der eigenen Partikularinteressen haben und ob diese übereinstimmen, und welche Rolle diese am Allgemeinwohl orientierten Ziele im Vergleich zu den Partikularinteressen spielen. Ein weiterer Punkt ist die Motivation der Mitgliedschaft und des gewerkschaftlichen Handelns: So würden altruistische Motive beim Gewerkschaftsbeitritt und beim späteren Engagement von Mitgliedern und Funktionären gegenüber nutzenmaximierenden Motiven diese Theorie stützen. Weiterhin muss hier überprüft werden, ob sich der Partizipationsgedanke in den innerverbandlichen Beteiligungserfahrungen der Mitglieder widerspiegelt. Zuletzt gilt es zu klären, ob das Konzept des bürgerschaftlichen Engagements eine Option für den gewerkschaftlichen Handlungsapparat sein kann.³²

2.1.7. Netzwerktheorie

Die Art der Einflussnahme von Interessengruppen auf die Entscheidungsträger in der Politik steht im Mittelpunkt der Netzwerktheorie³³ (Schmid 1998: 55-60), wobei es über formelle und informelle Kontakte zu einem Informationsfluss zwischen Interessenvertretern und Politik kommt. Anders als beim Pluralismus-Ansatz tritt der Staat dabei nicht als neutraler Schiedsrichter auf, sondern er formuliert seine eigenen Interessen, und anders als im Korporatismus-Ansatz wird auch die Vorstellung aufgegeben, dass der Staat als einheitlicher Akteur auftritt (Pappi/König/Knoke 1995: 150). Der Zugang der Interessenvertreter erfolgt hierbei meist über die Politikinhalte („policy“), deren Beeinflussung in den

³¹ Ein Beispiel hierfür ist der in den 1990er-Jahren von der ÖTV initiierte „Bürgerladen Hagen“ (vgl. Möbus 1998).

³² Rainer Zech (1996) lehnt dieses mit dem provokanten Titel „Mitmach-Gewerkschaften gibt es nicht“ ab.

³³ Dabei wird ein korporatistisches Grundmodell angenommen, bei dem die „Großorganisationen die einzig wirksamen Teilnehmer an den grundsätzlichen politischen Entscheidungen entwickelter kapitalistischer Gesellschaften“ (Laumann/Knoke 1987: 381) sind.

Phasen der Problemwahrnehmung, des Agenda-Settings und der Politikentwicklung von den organisierten Interessen versucht wird (Pappi/König/Knoke 1995: 33). Das daraus entstehende Beziehungsgeflecht³⁴ dient zwar dem Erstellen eines Kollektivgutes (z. B. einer Gesetzesvorlage) oder einer gemeinsamen Interessenformulierung, da das Beziehungsgeflecht aber nicht formal organisiert ist, basiert das erreichte Kollektivgut oftmals auf einer hierarchisch nicht organisierten Interessenvielfalt.

Die Kritik an der Netzwerktheorie richtet sich v. a. auf die Eigendynamik einmal gebildeter Netzwerke, die durch ihre spezifischen Selektions- und Interaktionsregeln zwar einerseits einen beliebigen Zugang garantieren, andererseits zur Exklusivität und damit zum Ausschluss bestimmter Interessen tendieren. Aufgrund dieser fehlenden formalen Zugangsbedingungen zu Netzwerken kann es zu einer mangelnden Legitimation von Entscheidungen kommen, die im Endeffekt auf ein Demokratiedefizit hinweisen.

Sicherlich spielt die Netzwerktheorie bei der Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen auf der Ebene der Politik eine nicht zu unterschätzende Rolle – insbesondere zwischen SPD und Gewerkschaften³⁵ – allerdings berührt sie in der Regel nur den Bereich der Interessenformulierung und -durchsetzung. Organisationsziel und Mitgliederinteresse werden zunächst nicht tangiert. Entfernt sich jedoch im Rahmen wechselseitiger Abhängigkeiten innerhalb des Netzwerkes das zuletzt formulierte Interesse zu weit von Organisations- oder Mitgliederstandpunkten – wie bei der zurückhaltenden Position des DGB zu den Hartz-IV-Gesetzen –, so kann es durchaus zu Konflikten kommen. Dies äußert sich dann durch Mitgliederunzufriedenheit gegenüber der gewerkschaftlichen Führung und ist oberhalb der Spannungslinie Organisation versus Mitglied angesiedelt. Eine Analyse netzwerktheoretischer Handlungsfelder müsste an konkreten einzelnen Politikinhalten festgemacht werden.

³⁴ Diese Beziehungsgeflechte sind dabei „nicht generell gleichzusetzen mit Kooperation im Sinne einer gemeinsamen Aufgabenerfüllung, aber sie stellen vielfach die Grundlage von Kooperation dar“ (Benz 1997: 104).

³⁵ So konstatieren von Alemann/Brandenburg für Nordrhein-Westfalen zwischen SPD-Landesregierung und Gewerkschaften dichte und langfristige „personelle Verflechtungen und Austauschprozesse“ (2000: 137). Die Bindung zwischen Gewerkschaften und SPD ist aber gleichzeitig seit den 1980er-Jahren rückläufig (vgl. Hassel 2006a).

Der Zusammenschluss von Gewerkschaften kann unterschiedliche Auswirkungen innerhalb der Netzwerktheorie haben: Können die bestehenden Netzwerkstrukturen erhalten bleiben, so kommt es zu einer gesteigerten Einflussnahme; brechen diese Strukturen jedoch aufgrund innerorganisatorischer Prozesse zusammen, so müssen neue Netzwerke erst wieder aufgebaut werden. Im Fall von ver.di ist von einer Kontinuität auf der obersten Politikebene auszugehen, da es keine Fluktuation unter den handelnden Personen gab. Ob dies allerdings auch auf den unteren Ebenen – im betrieblichen, lokalen und kommunalen Bereich – der Fall ist, darf angesichts der internen Umstrukturierungsprozesse und personellen Wechsels bezweifelt werden. Die mögliche Kritik von betrieblichen Funktionären an einer mangelnden Betreuung durch gewerkschaftliche Sekretäre könnte auf solche fehlerhaften Netzwerke hinweisen.

2.1.8. Zusammenfassung und Vergleich

Von den hier vorgestellten Verbändetheorien (siehe Tabelle 1.1) bieten insbesondere die Konflikttheorie sowie die NPÖ mit der Ergänzung der Theorie der Masse ausreichende Erklärungsansätze im Hinblick auf die Folgen von Zusammenschlüssen der Gewerkschaften, den Zusammenhang zwischen Organisationsziel und Mitgliederinteressen, die innerverbandliche Willensbildung und die Motivation zu einer Mitgliedschaft in einem Interessenverband. Deshalb werden die Funktionen der Interessenverbände im folgenden Abschnitt vor dem Hintergrund dieser Theorien in Gegenüberstellung zum pluralistischen Modell dargestellt.

Die Theorien des Pluralismus, des Korporatismus und der Netzwerkbildung richten ihren Schwerpunkt zu stark auf die Ebene der Durchsetzung von Interessen und vernachlässigen dabei die Bedingungen und Handlungsmuster, wie sich diese Interessen innerhalb einer Organisation bilden. Auch ist ihr Erklärungsansatz der Interessenvertretung als Motiv der Mitgliedschaft undifferenziert. Die Theorie des Dritten Sektors vernachlässigt dagegen die Ebene der Organisations- und Durchsetzungsfähigkeit von Interessen. Da hier alle Interessen jenseits von Markt und Staat gleichrangig behandelt werden, kommt es auch nicht zu einer Hierarchie oder einer unmittelbaren Konkurrenzsituation zwischen zwei gegensätzlichen Interessen. Allerdings bietet der Motivations-

Tabelle 2.1: Verbändetheorien im Vergleich

Erklärungsansätze im Hinblick auf	Pluralismus	Korporatismus	Konflikttheorie	NPÖ	Theorie der kritischen Masse	Dritter-Sektor-Theorie	Netzwerktheorie
1. Organisationsfähigkeit von Interessenten	alle Interessen lassen sich organisieren	Interessenverbände von Arbeit und Kapital stehen im Vordergrund	<ul style="list-style-type: none"> Interessengegensatz von Arbeit und Kapital steht im Vordergrund, dabei struktureller Nachteil für die Seite der Arbeit schwache Interessen lassen sich nicht organisieren 	<ul style="list-style-type: none"> bei der Erstellung von kollektiven Gütern schwierig („free rider“) schwache Interessen lassen sich nicht organisieren kleinere Gruppen können sich besser organisieren 	<ul style="list-style-type: none"> bei der Erstellung von kollektiven Gütern schwierig („free rider“) schwache Interessen lassen sich nicht organisieren kleinere Gruppen können sich besser organisieren 	alle Interessen lassen sich organisieren	große Interessenverbände stehen im Vordergrund
2. Folgen von Zusammen-schlüssen der Gewerkschaften	keine Auswirkungen	Einfluss von Gewerkschaften steigt	<ul style="list-style-type: none"> positiv: mehr Gegenmacht negativ: einheitliches Organisationsziel aufgrund der Heterogenität der Mitglieder schwieriger 	<ul style="list-style-type: none"> negativ: Vorteil der kleineren Gruppen geht verloren positiv: nur bei „closed shops“ 	negative Auswirkungen, weil die „kritische Masse“ schwieriger zu erreichen ist	keine Auswirkungen	Einfluss steigt
3. Innerverbandliche Willensbildung	erfolgt durch Interessenartikulation	Korporatismus betrachtet nur die Spitze der verbandlichen Willensbildung	Organisation muss die Mitglieder disziplinieren	professionelle Führung kontrolliert die Mitglieder	Kern von Mitgliedern leistet Engagement, es kommt dann zur Aktion kommt, wenn die „kritische Masse“ erreicht ist	keine Aussage	betrachtet nur die Spitze der verbandlichen Willensbildung
4. Zusammenhang Organisationsziel – Mitgliederinteresse	erfolgt durch Interessenaggregation	keine Aussage	Organisation gibt den Mitgliedern Zielvorgabe	Organisation wird durch Mitgliederinteresse gesteuert	Organisation wird durch Mitgliederinteresse gesteuert	keine Aussage	keine Aussage
5. Motive der Mitgliedschaft	Interessenvertretung	Interessenvertretung	<ul style="list-style-type: none"> Interessengegensatz Arbeit – Kapital Solidarität 	<ul style="list-style-type: none"> Durchsetzung der eigenen Interessen selektive, immaterielle Anreize 	<ul style="list-style-type: none"> Durchsetzung der eigenen Interessen selektive, immaterielle Anreize 	<ul style="list-style-type: none"> Interessenvertretung bürgerschaftliches Engagement 	Interessenvertretung

grund des bürgerschaftlichen Engagements einen weiteren Aspekt von mitgliedschaftlichen Handlungslogiken, die weder in der Konflikttheorie noch in der NPÖ behandelt werden.

2.2. Die Funktionen und Interessenlagen von Gewerkschaften

Damit Gewerkschaften die ihnen zugewiesene Rolle als Interessenorganisation erfüllen können, sei es nun nach dem Modell der Pluralismus, der Konflikttheorie oder nach der NPÖ, müssen sie im Rahmen von demokratischen Grundprinzipien der Mit- und Selbstbestimmung gewisse Funktionen erfüllen, die vorhandenen Interessen durchsetzen zu können. Hier lassen sich äquivalent zu den unterschiedlichen Theorien über die Verbändeforschung drei Richtungen ausmachen (von Alemann 1987: 187ff.): eine Funktionsbeschreibung der Interessenorganisationen, die sich dem pluralistischen Modell verpflichtet fühlt, die Funktionsweisen nach der Konflikttheorie und jene nach der NPÖ.

Auch hier wird es bei der Darstellung der unterschiedlichen Funktionen darum gehen, inwieweit Gewerkschaften diese Anforderungen der verschiedenen Theorieansätze erfüllen und ob sich durch den Zusammenschluss zu ver.di besondere Problemlagen ergeben oder Funktionen nun leichter zu erfüllen sind. Da es bei den Funktionen von Interessenorganisationen innerhalb der drei darzustellenden Theorien zu inhaltlichen Überlappungen kommt, werden die jeweiligen Schwerpunkte der Theorie auf ihre Praxistauglichkeit überprüft.

2.2.1. Die Funktionen von Interessenverbänden im Pluralismus

In Anlehnung an Jürgen Weber (1977) lassen sich vier Funktionen und Aufgaben für alle Interessenorganisationen ausmachen: Artikulation, Aggregation, Selektion und Integration politischer Interessen. Diese Funktionen betreffen v. a. das Binnenverhältnis von Gruppen. Erweitern lässt sich diese Funktionsliste um die Bereiche der Partizipation, der Legitimation und der sozioökonomischen Selbstregulierung, die zwar nicht in erster Linie den Aufgabenbereich gegenüber ihren Mitgliedern betreffen, jedoch auf eine gesamtgesellschaftliche Funktion hinweisen.

Interessenaggregation

Unter Interessenaggregation wird die „Bündelung einer Vielzahl von Forderungen und Wünschen zu unterscheidbaren, verbandspolitischen Zielen und programmatischen Aussagen“ (Weber 1977: 347) verstanden. Diese verbandsinterne Willensbildung findet in allen Interessenorganisationen³⁶ statt, wobei mit steigender Mitgliederzahl auch die Menge an möglichen zu vertretenden Interessen wächst. Damit stehen Großorganisationen vor der Aufgabe, die unterschiedlichsten Interessen zu bündeln. Entweder einigt man sich dann auf den kleinsten gemeinsamen Nenner. Dies führt dazu, dass die Positionen an Aussagekraft verlieren. Oder aber der Verband nutzt die Möglichkeit der Interessenaggregation – mit dem Nachteil, speziellere oder extreme Positionen von Kleingruppen zu vernachlässigen (von Alemann 1987:188).

Die Bündelung von einheitlichen Interessen der Arbeitnehmer wird für Gewerkschaften aber zunehmend schwieriger. Stand bei ihrer Entstehung im 19. Jahrhundert bis hinein in die 1970er-Jahre die Interessenvertretung der ausgebeuteten Arbeitskraft,³⁷ die überwiegend männlich und in Vollzeit tätig war, gegenüber dem Kapital im Vordergrund, so bröckelt seitdem diese homogene Interessenlage. Die fortschreitende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses basiert auf den gewandelten Ansprüchen seitens einer zunehmenden Anzahl von Frauen und auf den allgemein unterstellten Auflösungstendenzen des Sozialstaats, welche die bislang erkämpften Erfolge der Gewerkschaften deutlich in Frage stellen. Eine klare Positionierung der Gewerkschaften wird durch heterogene Interessenlagen unterschiedlicher Mitgliedsgruppen erschwert. Bei ver.di zeigt sich dieses Problem verstärkt, da sich die Mitglieder aus Angehörigen des Öffentlichen Dienstes, geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel und Freiberuflern rekrutieren, deren einzelne Interessen kaum zu synchronisieren sind.

Die Abgrenzung zu anderen Interessenorganisationen der Arbeitnehmer löst der DGB seit seiner Gründung 1949 mit dem Prinzip der „Einheitsgewerkschaft“ und dem Industrieverbandsprinzip. So existiert neben den Einzelgewerkschaft-

³⁶ Die Interessenaggregation hat in der Pluralismustheorie eine herausragende Bedeutung, denn hier werden bereits verbandsintern Interessen ausgewählt und andere verworfen, weil intern nicht durchsetzungsfähig, sodass den staatlichen Organen die Entscheidungsfindung erleichtert wird (Steinberg 1973: 30).

ten des DGB lediglich der Deutsche Beamtenbund mit seinen rund 1,25 Millionen Mitgliedern im Bereich des Öffentlichen Dienstes und der Sozialversicherungen als ernstzunehmende Konkurrenz³⁸ – so sind die Einzelgewerkschaften weit gehend von Wettbewerbsorientierung und interner Kritik befreit (Hassel 2006b). Mit der Fusion zu ver.di konnte diese Konkurrenz durch die Aufnahme der DAG in den DGB nochmals vermindert werden. Allerdings wird mit ver.di das Industrieverbandsprinzip des DGB brüchig, da der Zusammenschluss als Multibranchengewerkschaft der Dienstleistungen keine klare Zuordnung zu einzelnen Branchen mehr zulässt und die Grenzen zu den Industriegewerkschaften verschwimmen.³⁹

Der ver.di-Zusammenschluss führte zudem dazu, dass diverse Berufsverbände, die zuvor Kooperationsverträge v. a. mit der DAG abgeschlossen hatten, sich nach der ver.di-Gründung von der Multibranchengewerkschaft lösten, da sie befürchteten, in einer Großorganisation mit ihren teilweise spezifischen Interessen kein Gehör mehr zu finden. Außerdem sind diese Berufsverbände in ver.di – anders als in der DAG – nicht mehr in einer Spitzenorganisation vertreten.⁴⁰

Interessenartikulation

Von den – zunächst latent vorhandenen – aggregierten Interessen werden durch die Interessenartikulation diejenigen ausgewählt, die es als Forderungen anzumelden gilt und die durchgesetzt werden sollen. Hierzu bedarf es einer

³⁷ Baecker formuliert es drastischer: „Wer an die Gewerkschaften glaubt, glaubt damit an die Ausbeutung der Arbeit und an die zumindest relative Unverantwortlichkeit der Position des Arbeitnehmers im Betrieb“ (2004: 12).

³⁸ Auch wenn der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) über eine stabile Mitgliederzahl von ca. 300.000 verfügt, so zeigt doch der andauernde Streit um die Tariffähigkeit der CGB-Gewerkschaften die Übermacht der DGB-Gewerkschaften an.

³⁹ So sieht Hartwich (2001: 207f.) ein besonderes Spannungsfeld der konkurrierenden Gewerkschaftsinteressen in der New Economy.

⁴⁰ Nach der Pilotenvereinigung Cockpit (VC), die schon vor der Gründung zu ver.di im Juni 1999 ihren Kooperationsvertrag mit der DAG beendete und seitdem als eigene Gewerkschaft auftritt, folgte im September 2002 der Verband Deutscher Flugleiter (VDF) und im September 2005 der Marburger Bund mit seinen 30.000 Mitgliedern. Der Bund Deutscher Kriminalbeamter (BDK) beschloss im November 2001 eine Tarifunion mit dem Deutschen Beamtenbund, und mit der Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angestellter (GDBA) kam ebenfalls eine Kooperation zustande. Dagegen verblieben in einem Kooperationsvertrag mit ver.di die Vereinigung Luftfahrt (VL), der Bundesverband Deutscher Psychologen (bdp), die Deutsche Orchestervereinigung (DOV) und die Vereinigung deutscher Opernchöre und Bühnentänzer (VdO). Neu hinzugekommen ist 2003 ein Kooperationsvertrag mit dem Bundesverband der bildgestaltenden Kameramänner und -frauen (bvK). (Informationsstand: Januar 2006).

Transformation der häufig diffusen und emotional besetzten Wünsche der Mitglieder in konkrete Aussagen (Weber 1977: 346). Damit werden aus individuellen Meinungen entscheidungsfähig formulierte und verallgemeinerbare Gruppenangelegenheiten.

Diese in der Theorie angezeigte Richtung der Interessenartikulation von unten nach oben verläuft in der Praxis allerdings meist umgekehrt: Die Initiative von Forderungen geht häufig von der Spitze eines Verbandes aus. Um dafür nicht Interessen ins Spiel zu bringen, die von den Mitgliedern und Funktionären unerwünscht sind, ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Interessensartikulation von der Verbandsspitze aus ein intensiver interner Kommunikationsaustausch.

Bei Gewerkschaften, die nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert sind und zudem von einigen Großbetrieben dominiert werden, ist die Interessenartikulation aufgrund ähnlich gelagerter Interessen ungleich einfacher als bei einer Multibranchengewerkschaft wie ver.di. Um die innerverbandliche Gruppenheterogenität zu reduzieren, werden Untergliederungen mit ehrenamtlicher Teilhabe ohne Entscheidungsmöglichkeiten eingeführt, wodurch eine Tendenz der abnehmenden Relevanz der Fachgruppen zugunsten von Personengruppen (Frauen, Jugend) entsteht (Keller 1997: 42). Ver.di versucht das Problem der unterschiedlichen Interessenlagen durch die Bildung von 13 Fachbereichen unterschiedlicher Branchen zu minimieren.

Neben den üblichen verbandsdemokratischen Verfahrensregeln verfügen Gewerkschaften bei den Tarifverhandlungen über Elemente der unmittelbaren Beteiligung der Mitglieder, wenn es mittels Urabstimmung zu entscheiden gilt, ob ein Streik stattfinden soll. Darüber hinaus kann indirekt über das legitimierte Organ der Tariff Kommission, die autonom Entscheidungen treffen kann,⁴¹ Einfluss auf das gewerkschaftliche Handeln genommen werden,

Interessenselektion

Die Interessenselektion bezieht sich auf die Außenwirkung der formulierten Forderungen. Weil das politische System von einem ungefilterten Herantreten

⁴¹ Die „Richtlinien zur Tarifarbeit“ von ver.di gestehen dem Bundesvorstand ein Veto-Recht zu, wenn „Tarifforderungen oder Verhandlungsergebnisse gegen beschlossene tarifpolitische Grundsätze und Zielsetzungen“ verstoßen.

aller Interessen überfordert wäre, findet eine organisationsinterne Selektion der Interessen statt (Weber 1977: 349). Die Interessenorganisationen wählen in der Regel diejenigen Interessen aus, die sie für besonders wichtig erachten und die sie zu einem bestimmten Zeitpunkt für durchsetzbar ansehen. Damit findet innerhalb der Verbände eine zweifache Fokussierung von Interessen statt: Es werden nur diejenigen Interessen thematisiert, die organisationsintern und in der Außendarstellung durchsetzungsfähig sind.

Folgt man Neumanns Definition von 1935 über die Funktionen von Gewerkschaften – gegenseitige Hilfe, Markt- und Kartellfunktion mit dem Instrument Tarifvertrag und der Funktion als politischer Verband (Neumann 1978: 150f.) –, so bezieht sich die Interessenselektion hauptsächlich auf die politische Funktion und in zweiter Linie auf die Tarifpolitik⁴². Gewerkschaften müssen dabei aufgrund ihrer zahlenmäßig hohen und heterogenen Mitgliederschaft sowie der teilweise weit reichenden Folgen ihrer Entscheidungen auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungen wesentlich moderatere Forderungen formulieren als kleinere Berufsverbände. Dabei entsteht dann eine Art paradoxer Effekt: Obwohl sie über quantitativ größere Mitgliederverbände verfügen, die im Zweifel durchsetzungstärker sind und eine höhere Konflikt- und Sanktionsfähigkeit inne haben, beschneiden bzw. nivellieren die Gewerkschaften ihre Ansprüche schon aufgrund organisationsinterner Selektion.

Die ökonomischen Effekte (Löhne, Preise, Beschäftigung, Produktivität) von gewerkschaftlicher Interessenvertretung fallen dabei recht unterschiedlich aus: Während amerikanische Autoren (Freeman 1986, Freeman/Medoff 1984) den Gewerkschaften insgesamt einen positiven Einfluss auf gesamtwirtschaftliche Entwicklungen bescheinigen, fällt die Bewertung für Deutschland differenzierter aus (vgl. Frick 1995).

Durch die anhaltende hohe Arbeitslosigkeit und die zunehmende Staatsverschuldung sind die Gewerkschaften in den letzten 15 Jahren zunehmend mit ihren allgemeinspolitischen Forderungen in die Defensive geraten. Mit ihrem Festhalten an den erreichten sozialen Standards sind sie in die Rolle der gesellschaftlichen „Blockierer“ (vgl. Gerstenkamp 2004) oder „Traditionswächter“

⁴² Bei der Privatisierung öffentlicher Dienste ist bei ver.di als Tarifvertragspartei des Öffentlichen Dienstes die allgemeinspolitische Interessenvertretung und die Tarifpolitik direkt miteinander verzahnt (vgl. Lorenz/Schneider 2004).

(Wiesenthal/Clasen 2003) geraten, sodass innovative Forderungen der Gewerkschaften⁴³ demgegenüber nicht mehr wahrgenommen werden.

Der Zusammenschluss zu ver.di ergibt prinzipiell eine bessere Ausgangsposition für die Interessenselektion. Sowohl im politischen Bereich als auch in der Tarifpolitik kann ver.di durch Größe und fehlende Konkurrenz zwischen HBV und DAG Forderungen einheitlicher und durchschlagskräftiger formulieren. Der Zusammenschluss fiel jedoch auch in eine Zeit zunehmender Verbetrieblichung von Tarifverträgen, die diesen Effekt teilweise wieder zunichte machte. Zudem ist aufgrund der weit reichenden Autonomie der Fachbereiche auch in Zukunft mit deutlichen Unterschieden in der Tarifpolitik zu rechnen. Gemeinsame Schwerpunkte könnten sich eher auf die Bereiche Weiterbildung, Überstundenregelung und betriebliche Altersvorsorge beziehen (Keller 2001b: 48). Weiterhin ist zu vermuten, dass ver.di durch sein weites Spektrum an Organisationsbereichen Mitglieder an berufsständische Vereinigungen verliert.

Interessenlegitimation

Mit diesen drei Funktionen – Aggregation, Artikulation und Selektion – leisten die Verbände einen erheblichen Beitrag zur Integration von gesellschaftlichen Gruppen in das politische System (Weber 1977: 351). Durch ihr Handeln binden sie den Einzelnen in Vermittlungsprozesse ein und verdeutlichen ihm die Komplexität diametral entgegengesetzter Interessen (Sebaldt/Straßner 2004: 64). Gerade in Gesellschaften, die sich in politisch extreme Lager aufteilen und in denen die politische Willensbildung durch starke Subgruppen beeinflusst wird, leisten die Interessenorganisationen einen erheblichen Beitrag zur Integration und Stabilisierung des politischen Systems. Damit werden organisierte Interessen aber auch immer zu einem System erhaltenden und System anerkennenden Faktor.

Da die Interessenlegitimation als Funktion von Interessenorganisationen in der Konflikttheorie unter dem Begriff der Selektivität eine zentrale Rolle spielt, wird dort diese Funktion auf die Gewerkschaften angewandt.

⁴³ So z. B. für die Bürgerversicherung (vgl. Opielka 2004).

Partizipation

Eng verbunden mit der Integration von Interessen ist die Partizipation des Einzelnen in gesamtgesellschaftlicher Funktion. Da organisierte Interessen in der Regel dem Individuum die Teilnahme an der innerverbandlichen Entscheidungsfindung ermöglichen, können Verbände und Vereine als „Schule der Demokratie“ gelten. Damit werden die Mitgliedschaft und das Engagement in Vereinigungen der organisierten Interessen zu einem Grundpfeiler der Demokratie und der politischen Aktivität.⁴⁴

Gewerkschaften als große demokratische Mitgliederorganisationen können sicherlich einen wichtigen Beitrag zum Lernen und Erleben demokratischer Spielregeln für ihre Mitglieder leisten. Ob sich damit aber dieses eher theoretische Konzept auch in der Praxis umsetzen lässt, bleibt fraglich⁴⁵. Das Thema Partizipation wird für die Gewerkschaften in Kapitel 4 aufgegriffen und für ver.di speziell in Kapitel 6.

Sozioökonomische Selbstregulierung

Durch eine teilweise sozioökonomische Selbstregulierung tragen die Verbände dazu bei, dass der Staat von bestimmten Aufgaben entlastet wird. Dieser delegiert dabei ganze Aufgabengebiete an die Verbände und erteilt ihnen somit eine Ordnungsfunktion. Gleichzeitig legitimieren die Verbände durch die Einbindung in politische Entscheidungen die dort getroffenen Beschlüsse (Legitimationsfunktion). Da die Verbände versuchen, diese Entscheidungen auf der politischen Ebene – auch wenn sie gegenläufig zu den eigenen Interessen stehen – vor den eigenen Mitgliedern zu begründen und zu rechtfertigen, tragen sie dazu bei, dass abstrakte Gesetze in soziale Realität transformiert werden. Dadurch sind sie Interpreten des öffentlichen Interesses im verbandsinternen Kommunikationsprozess (Weber 1987: 211).

⁴⁴ Hierzu bemerkt von Alemann, dass – entgegen dieser optimistischen Einschätzung – die meisten Mitglieder nur an wenigen Leistungen interessiert sind und ansonsten passiv bleiben, wogegen sich die Aktiven in der Regel aus einer ökonomisch abgesicherten und gut ausgebildeten Mittelschicht rekrutieren (1987: 188).

⁴⁵ So stellten Fichter/Stöss/Zeuner (2005) fest, dass der Anteil von Personen mit rechtsradikalem Gedankengut bei Gewerkschaftsmitgliedern genauso hoch ist wie bei Nicht-Mitgliedern.

Die bedeutendste sozioökonomische Selbstregulierung findet durch die Tarifautonomie statt. Auch wenn es in den letzten Jahren zu einer Verlagerung der Flächentarifverträge hin zu Firmentarifverträgen gekommen ist, so bleibt die regulative Wirkung der Tarifverträge insgesamt stabil (Ellguth/Kohaut 2003).⁴⁶

Daneben sind Gewerkschaften in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen aktiv, sie wirken mit an der Gestaltung des beruflichen Bildungssystems, an der Leitung der Bundesagentur für Arbeit und an der Benennung von ehrenamtlichen Richterinnen und Richtern der Arbeitsgerichtsbarkeit. Auch wenn diese starke institutionelle Einflussmöglichkeit der Gewerkschaften vereinzelt kritisiert wird, so ist die Abschaffung oder Schwächung dieser Position derzeit politisch nicht mehrheitsfähig.⁴⁷

Durch den Zusammenschluss zu ver.di wurde die Funktion der sozioökonomischen Selbstregulierung nur insofern berührt, dass die Funktionen der DAG als Spitzenorganisation auf den DGB übergingen.

2.2.2. Die Funktionen von Interessenorganisationen in der Konflikttheorie

Da in der Konflikttheorie bei der Einbindung der organisierten Interessen, v. a. Arbeit und Kapital, ein erhebliches Ungleichgewicht zu Ungunsten der Arbeit besteht, fällt die Analyse der Funktion von organisierten Interessen anders aus. Greven (1979) formuliert für die politischen Parteien die Funktionen der Transmission, der Selektivität und der Legitimierung.

Auf die Interessenverbände angewandt definiert Schulz (1984: 20) Transmission als die Fähigkeit, bestimmte Partikularinteressen zusammenzufassen, deren verbandsinterne Thematisierung und die Artikulation nach außen. Damit bündelt die Transmission die vorgenannten Funktionen der Aggregation, der Artikulation und der Selektion in einem Begriff.

⁴⁶ Schnabel (2005: 24) sieht dagegen aufgrund des Mitgliederschwundes von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und dem Rückzug des Flächentarifvertrages die Tarifvertragsparteien nur noch eingeschränkt als Repräsentanten der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen.

⁴⁷ So fordert gegenwärtig nur die FDP konkret eine (teilweise) Verbetrieblichung der Tarifpolitik unter Ausschaltung der Tarifautonomie.

Eine zentrale Funktion von Verbänden in der Konflikttheorie stellt die Selektivität dar. Darunter wird die Funktion der Verbände verstanden, „dass sie erstens mehr oder weniger deutlich voneinander abgrenzbare, homogene soziale Interessen erfassen, vorzugsweise materielle Reproduktionsinteressen, und dadurch zweitens enger als alle anderen relevanten Typen interessenverarbeitender Organisationen an die gesellschaftliche Basis rückgekoppelt sind“ (Schulz 1984: 21). Hierin wird die Auffassung der antagonistisch gegenüberstehenden Interessen von Arbeit und Kapital in der Konflikttheorie sichtbar, indem die Organisationen nicht nur deren Interessen vertreten, sondern grundsätzlich durch die Bindung an ihre Klientel in ihren Positionen verwurzelt sind. Gleichzeitig tritt neben diese Funktion der Selektivität der Interessenvertretung das Interesse des Verbandes an Selbsterhaltung (Schulz 1984: 21).

Die Interpretation dieser Funktion der Selektivität wird von den Gewerkschaften in zwei Richtungen vollzogen. Wird der grundsätzliche Gegensatz von Arbeit und Kapital in einer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, die zugunsten der Kapitalseite agiert, als der elementare, allumfassende Konflikt gesehen, so agieren Gewerkschaften als Gegenmacht. Verstehen sie sich dagegen eher eingebettet in die gesellschaftliche und wirtschaftliche Ordnung, die sie mitgestalten, so begreifen sie sich als Sozialpartner. Diese beiden Perspektiven führen zu unterschiedlichen Betrachtungs- und Problemlösungsszenarien auf den Feldern der allgemeinen Interessenpolitik, der Tarifpolitik und der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung⁴⁸.

Unter den DGB-Gewerkschaften reicht das Spektrum von der klar sozialpartnerschaftlich organisierten IG BCE bis zu den kleineren ver.di-Gründungsgewerkschaften IG Medien und HBV, die sich vorwiegend als Gegenmacht positionierten.⁴⁹

Auch wenn unter den ver.di-Gründungsgewerkschaften nahezu das gesamte politische Spektrum – von den sozialpartnerschaftlich orientierten Gewerkschaften DAG und ÖTV über die „Betriebsgewerkschaft“ DPG bis hin zu den oben genannten gegenmachtsorientierten Gründungsorganisationen – vertreten ist, so wurde eine solche inhaltliche Diskussion im Vorfeld nicht geführt (Keller

⁴⁸ Zu den unterschiedlichen Auswirkungen von Gegenmacht und Sozialpartnerschaft auf die betriebliche Interessenpolitik vgl. Klitzke/Betz/Mörike 2000.

⁴⁹ Einen historischen Überblick für die Nachkriegszeit bietet Schmidt 1972.

2001b: 97). Ob und in welche Richtung sich ver.di zwischenzeitlich verändert hat, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden, zumal die relative Unabhängigkeit der Fachbereiche weiter besteht.

Für den empirischen Teil der Arbeit kann jedoch die Frage gestellt werden, ob sich bei den Mitgliedern und Funktionären überhaupt Unterschiede nach den Gründungsgewerkschaften hinsichtlich ihrer politischen Grundüberzeugung ausmachen lassen und ob es eine Wahrnehmung dieses programmatischen Vakuums gibt.

Die Legitimierung als nach innen gerichtete Funktion von Interessenorganisationen beschreibt die Fähigkeit eines Verbandes, bei seinen Mitgliedern Zustimmung zu erhalten. Dies kann auf zweierlei Weise erfolgen: Zum einen produziert der Verband materielle Erfolge für seine Mitglieder, z. B. Lohnerhöhungen bei den Gewerkschaften, und befriedigt damit deren Interessen, was auch zu einer Loyalitätssteigerung der Mitglieder führt. Zum anderen partizipieren die Mitglieder an der innerverbandlichen Entscheidungsfindung und legitimieren damit die Handlungen der Organisation (Schulz 1984: 22). In der Regel entscheiden sich die Mitglieder der Interessenverbände dabei die Befriedigung ihrer materiellen Bedürfnisse.⁵⁰

Für Gewerkschaften besteht insbesondere bei der Durchführung von Tarifverhandlungen ein Dilemma bei der Legitimierung. So ist zur Verhandlungsfähigkeit der Gewerkschaften nur eine geringe Beteiligung der Mitglieder erforderlich (die Tarifkommission), während für die Durchsetzung der Forderungen gegebenenfalls eine hohe Beteiligung der Mitglieder notwendig ist. Weitbrecht (1969) konnte dabei für die Metallindustrie aufzeigen, dass die Problemlösungsstrategie der Gewerkschaften darin besteht, dieses beiden Entscheidungsprozesse voneinander zu trennen.

Durch die Vereinigung zu ver.di dürfte es zu erheblichen innerorganisatorischen Legitimierungsproblemen gekommen sein. Die stark gewachsene Zahl von Mitgliedern und Berufszweigen sowie die fachliche und räumliche Neuorganisation kann selbst bei einer größtmöglichen Beteiligung nicht spurlos an Mitgliedern

⁵⁰ Aus diesem Grund ist auch in der Konflikttheorie die Einbindung der Verbände in korporatistische Systeme als Legitimationsleistung gegenüber den Mitgliedern zu sehen, und nicht als Leistung des Staates, wie in der Korporatismustheorie. In diesem Sinne plädiert Streeck (2001) für eine Beteiligung der Gewerkschaften am Bündnis für Arbeit.

und Funktionären vorbeigegangen sein. Offen bleibt aber, ob sich tatsächlich ein Beteiligungsdefizit bei Mitgliedern und Funktionären ausmachen lässt, oder ob sich deren Interesse eher auf die Befriedigung ihrer materiellen Bedürfnisse bezieht. Dies gilt es im empirischen Teil zu klären.

2.2.3. Die Funktionen von Interessenorganisationen in der NPÖ

Die NPÖ konzentriert sich in ihrer Analyse der organisierten Interessen v. a. auf die Binnenfunktionen, die sie für ihre Mitglieder erfüllen. So steht hier die Motivation der Mitglieder im Vordergrund, ihre Interessen durch die Durchsetzung von materiellen Forderungen zu befriedigen. Daneben spielen aber auch immaterielle Gründe für die Mitgliedschaft eine Rolle. Weber (1977: 344) sieht hierin das gesellige Vereinsleben, das Erlebnis einer Gruppenzugehörigkeit, insbesondere bei Auseinandersetzungen mit gegnerischen Gruppen und die Information der Mitglieder über berufsspezifische Fragen. Die Betonung dieser auf Gruppenzugehörigkeit ausgerichteten Funktionen hat in der Vergangenheit dazu beigetragen, dass sich starke Milieus und Kulturen ausbilden konnten, wie z. B. die Arbeiterbewegung zum Ende des 19. bis Mitte des 20. Jahrhunderts.

Da die Interessenorganisationen in der NPÖ weniger als Akteure innerhalb politischer „pressure groups“ oder Netzwerken gesehen werden, bedienen sie ihre Mitglieder mit den selektiven Anreizen aus dem Bereich der Dienstleistungen, der Selbsthilfe, der Selbstverwaltung und der praktischen Solidarität. Diese Serviceleistungen umfassen u. a.:

- Rechtsberatung und Rechtshilfe,
- allgemeine Informationen über gesetzgeberische Absichten und Maßnahmen,
- Erläuterungen von Gesetzen und Verordnungen,
- praktische Hilfe wie Pannendienste (Automobilclubs) und berufsbezogene Fortbildungsmaßnahmen,
- Umschulungskurse und Veranstaltungen zur politischen Bildung (Weber 1977: 345).

Gewerkschaften können ihren Mitgliedern die selektiven Anreize nur zu einem vergleichsweise überbewerteten Preis anbieten – selbst wenn man den Tarifver-

trag als „Kern einer guten Dienstleistung“ (von Alemann 1999: 731) mit einbezieht. Für ein angemesseneres Preis-Leistungs-Verhältnis sind einerseits die Kosten des hauptamtlichen Verwaltungsapparats zu hoch, der einen großen Teil seiner Arbeit in betriebliche Betreuung und politische Kampagnen steckt. Andererseits ist die Finanzierung über einen solidarischen Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des Bruttogehaltes nicht marktgerecht.

Betriebs- und Kampagnenarbeit lassen sich nicht unmittelbar in Dienstleistungen für die Mitglieder transformieren, und die Beitragshöhe korreliert nur dann mit den selektiven Anreizen, wenn man lediglich die Leistungen aus dem Tarifvertrag als Dienstleistung zugrunde legt.⁵¹ Aber auch innerhalb der Gewerkschaften wird die Funktion als Dienstleister problematisch gesehen. Zwar wird von Seiten der Gewerkschaften immer wieder die Notwendigkeit betont, den Mitgliedern Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen und einen guten Service zu bieten,⁵² in der Praxis wird dies jedoch häufig konterkariert⁵³ und stellt lediglich einen Zweck zur besseren Durchführung politischer Zielsetzungen dar.⁵⁴

Auch die Selektivität ist als Funktion in der NPÖ vorhanden. Durch diese Funktion werden alle Interessen, die nicht organisations- und konfliktfähig sind, vom politischen System ausgefiltert. Mit der Selektivität kann man in Bezug auf die Gewerkschaften herleiten, warum sie ihren Fokus so lange auf den männlichen Industriearbeiter gesetzt hat: Hier ist die größte Organisations- und Konfliktfähigkeit vorhanden. Selbst wenn die Gewerkschaften planen, ihren Schwerpunkt mehr auf konfliktsschwache Interessen auszudehnen, z. B. Erwerbslose und Studenten, so müssten sie damit bei der Durchsetzung von Forderungen spätestens am politischen System scheitern. So ist die Möglichkeit der Mitgliedschaft

⁵¹ An dieser Stelle wird auch deutlich, warum Gewerkschaften Probleme bei der Rekrutierung bzw. Aufrechterhaltung der Mitgliedschaft bei Erwerbslosen haben – neben einer gegebenenfalls unzureichenden Interessenvertretung: Erwerbslose können die elementaren Leistungen aus dem Tarifvertrag, das Streikgeld und den Rechtsschutz im Arbeitsrecht, nicht in Anspruch nehmen.

⁵² So z. B. für die IG Metall Schreiber 1996, für die ÖTV Frey 1998.

⁵³ Graf (1998: 179) resümiert für die ÖTV: „Eine konsequente Dienstleistungsorientierung ist in den untersuchten Kreisverwaltungen nicht beobachtbar“.

⁵⁴ Bemerkenswerterweise ist dabei das Schlagwort „ADAC für Arbeitnehmer“ überwiegend von gewerkschaftlicher Seite mit einem negativen Image behaftet, obwohl der ADAC sowohl in Bezug auf seine Mitgliederentwicklung als auch auf seine Interessendurchsetzung als erfolgreicher Verband anzusehen ist.

von Erwerbslosen bei den DGB-Gewerkschaften erst seit den 1980er-Jahren entstanden.⁵⁵

ver.di ist mit seinen ca. 200.000 nicht erwerbstätigen Mitgliedern der größte Zusammenschluss von Erwerbslosen in Deutschland. Diese bilden eine offizielle Gruppe innerhalb von ver.di mit eigenem Budget. Da diese Mitglieder auch weiterhin zusätzlich in ihren beruflichen Fachbereichen geführt werden, ist für den empirischen Teil zu fragen, wie zufrieden die Erwerbslosen mit der Interessenvertretung und den Mitgliederleistungen von ver.di sind.

2.2.4. Vergleich und Zusammenfassung

Mit Blick auf die Funktionen von Interessenorganisationen lassen sich unterschiedliche Erklärungsgehalte für das Organisationsziel und die Mitgliederinteressen von Gewerkschaften festmachen. Die beiden Funktionen Interessenaggregation und Interessenselektion beziehen sich auf das Organisationsziel. Während die Interessenaggregation die verbandsinterne Zielfindung beschreibt, richtet die Selektion ihren Blick auf die intermediären Handlungsfelder, mit denen sich die Organisation auseinander setzen muss. Die Konflikttheorie fasst diese Funktionen unter dem Begriff der Transmission zusammen. Für Gewerkschaften wird die erfolgreiche Erfüllung dieser beiden Funktionen zu einem Problem. Die zunehmende Heterogenität der Interessen macht eine Vereinheitlichung nach innen gerade bei einer Multibranchengewerkschaft schwieriger, und nach außen hin werden nur noch Abwehrkämpfe zur Verteidigung des bereits Erreichten geführt.

Mitgliederinteressen stehen dabei eher im Mittelpunkt der Funktionsbeschreibung der NPÖ, in der Funktion der Interessenartikulation aus dem Pluralismuskonzept und in der Funktion der Legitimierung aus der Konflikttheorie. Während die NPÖ bei der Funktionslogik der Mitgliederinteressen eindeutig auf die Befriedigung der materiellen Bedürfnisse v. a. durch selektive Anreize verweist, steht bei der Interessenartikulation der interne Willensbildungsprozess von zu

⁵⁵ Dabei bleibt das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitslosen-Initiativen bis in die Gegenwart zwiespältig: Die Arbeitslosen-Initiativen brauchen die Gewerkschaften als starke Partner im Feld der politischen Akteure, gleichzeitig zeigen die Gewerkschaften aber keine große Motivation für dieses Thema (Baumgarten 2003: 16).

formulierenden Interessen im Vordergrund. Der interne Willensbildungsprozess bzw. dessen Legitimierung wird auch als Funktion in der Konflikttheorie gesehen, er wird aber ähnlich wie bei der NPÖ beantwortet: Der interne Entscheidungsprozess ist lediglich ein Instrument zur Handlungsfähigkeit der Organisation. Tatsächlich wird die Legitimierung der Mitglieder durch die Befriedigung ihrer materiellen Bedürfnisse erreicht.

Zur Klärung der Frage, ob sich die Mitgliederinteressen in Gewerkschaften eher durch die Befriedigung ihrer materiellen Bedürfnisse oder über die Teilhabe am Prozess der internen Bildung von Forderungen erfüllen lassen, muss auf die empirischen Kapitel dieser Arbeit verwiesen werden (Kapitel 4 und 5). Festzuhalten bleibt aber bereits hier, dass ein Zusammenschluss zu einer Multibranchengewerkschaft in beiden Fällen zu Problemen führt. Die Heterogenität der verschiedenen Interessen nimmt zu, und damit auch die Unterschiedlichkeit der materiellen Bedürfnisse. Gleichzeitig konkurrieren diese Interessen vermehrt in einem internen Willensprozess miteinander und müssen in einer größeren und unübersichtlicheren Organisation durchgesetzt werden.

Mit der Funktion der Selektivität, vorhanden in der NPÖ und der Konflikttheorie, wird der gesellschaftliche Rahmen der organisierten Interessen beschrieben. Die NPÖ verweist dabei auf die allgemeinen Bedingungen von erfolgreicher Interessendurchsetzung, die in der Organisations- und Konfliktfähigkeit bestehen, und die Konflikttheorie sieht durch den elementaren Gegensatz von Arbeit und Kapital auch einen grundsätzlich unveränderlichen Konflikt zwischen den Vertretern dieser beiden Interessen. Dieser Grundkonflikt wird in der Funktion der Legitimation des Pluralismus nicht gesehen. Hier leisten die Organisationen durch ihr Handeln eine gesellschaftsintegrative Funktion.

Mit Blick auf die Organisations- und Konfliktfähigkeit bleibt zu klären, ob die Thematisierung von schwachen Interessen (z. B. Arbeitslosigkeit) durch die Gewerkschaften von den Mitgliedern als befriedigend empfunden wird und ob es Unterschiede zwischen Arbeitsplatzbesitzern und Erwerbslosen gibt. Ebenfalls ungeklärt ist, ob der grundsätzliche Interessengegensatz von Arbeit und Kapital, in Form der Selektivität bei der Konflikttheorie, von den Mitgliedern nachempfunden wird oder ob sie mehrheitlich die gesellschaftsintegrative Funktion ihrer Interessenvertretung sehen.

2.3. Schlussfolgerungen

Gewerkschaften brauchen viele Mitglieder, nicht nur um über deren Beiträge das Bestehen der Organisation zu sichern, sondern auch, damit sie in ihrem Kerngeschäft, der Tarifpolitik, überhaupt einen Vertretungsanspruch haben. Insofern müssen sich die Organisationsziele von Gewerkschaften und die Mitgliederinteressen weit gehend überschneiden. Daneben sind Gewerkschaften aber auch eingebunden in korporative Verhandlungsmuster sowie politische und gesellschaftliche Vorgaben, die sie aufgrund ihrer Größe und ihres Vertretungsanspruches nicht ignorieren können.

Die Gründe für den ver.di-Zusammenschluss folgen weit gehend den Argumenten aus dem Korporatismus und der Konflikttheorie. Zunehmende Größe führt demnach zu einer verstärkten Einflussnahme in korporatistische Verhandlungssysteme und zu einer gestiegenen Konfliktfähigkeit. Mitgliederinteressen, wie sie v. a. die NPÖ in den Vordergrund stellt, sind nicht unmittelbarer Grund für den Zusammenschluss zu ver.di. Die Vereinbarkeit von Organisationszielen und Mitgliederinteressen wird lediglich in der Konflikttheorie ausreichend beleuchtet. Hiernach stellt die Organisation die Zielvorgaben, denen dann die Mitgliederinteressen folgen müssen. Um eine Deckungsgleichheit beider Faktoren zu erzielen), müssen innerhalb der Organisation die Mitgliederinteressen bekannt sein. Zwar findet in der Konflikttheorie eine Disziplinierung der Mitglieder statt – mit dem Ziel einer einheitlichen und mehrheitsfähigen Interessenwahrnehmung –, aber auch diese mehrheitsfähigen Interessen der Mitglieder müssen von der Organisationsseite erkannt werden. Sollte sich bei der Befragung herausstellen, dass sich die Mitgliederinteressen hauptsächlich im Bereich der selektiven Anreize bewegen, so greifen die Vorzüge der ver.di-Gründung bei den Mitgliedern ins Leere und die Legitimation der Vereinigung gerät dann in Gefahr, wenn diese Bedürfnisse von ver.di nur unzureichend befriedigt werden können. Diese Folgen decken sich dann wieder mit den Resultaten aus der NPÖ. Lassen sich dagegen die Mitgliederinteressen eher in der Interessenvertretung in der Politik und im Tarifgeschehen verorten, so bestätigen sich die Annahmen aus dem Pluralismusansatz, dem Korporatismus und der Konflikttheorie. Ob damit allerdings eine höhere Zufriedenheit der Mitglieder einher-

geht, ist ungewiss, denn zu einer größeren Einflussfähigkeit von ver.di gesellt sich gleichzeitig auch eine höhere Heterogenität der Mitgliederinteressen.

Auch die Beantwortung der Frage nach den Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation durch die Mitglieder hat in den dargestellten Theorien unterschiedliche Auswirkungen. Während im Pluralismusansatz und in der Konflikttheorie mangelnde Partizipationsmöglichkeiten von Mitgliedern und Funktionären zu einem Legitimationsdefizit von ver.di führen, hat dies für die NPÖ keine weitergehenden Folgen, so lange die materiellen Bedürfnisse der Mitglieder befriedigt werden können. Eine positive Einstellung zu innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten würde zudem die Dritte-Sektor-Theorie stützen und die Mitgliederinteressen über die materiellen Bedürfnisse hinaus um einen weiteren Faktor erweitern.

Im nächsten Abschnitt gilt es daher zu klären, wie sich die gewerkschaftlichen Organisationsziele in den internen Leitbildern und Organisationsmodellen abbilden können, und zwar unter der Bedingung eines Zusammenschlusses von mehreren Organisationen, denen unterschiedliche Organisationserfahrungen und -modelle zugrunde liegen.

3. Gewerkschaftliche Organisationsziele und gewerkschaftlicher Wandel

Der Wandel der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – Individualisierung, Globalisierung, Folgen der deutschen Einheit – hat auch bei den Gewerkschaften eine Modernisierung und Reform der Organisationsstrukturen in Gang gesetzt, die sowohl ihre traditionellen Zielvorstellungen als auch die etablierten Strukturen im Kern berühren.

Dabei ist der Zusammenschluss von Gewerkschaften, wie der ver.di-Gründung auch besonders in den 1990er-Jahren von einigen Einzelgewerkschaften innerhalb des DGB vollzogen, nur eine Möglichkeit, auf die Veränderungen im politischen und gesellschaftlichen Umfeld zu reagieren. Zugleich hat es Debatten um eine Organisationsreform und Modernisierung in den Einzelgewerkschaften⁵⁶ und des DGB⁵⁷ sowie eine Diskussion über das Verhältnis zwischen Dachorganisation und Einzelgewerkschaft⁵⁸ gegeben.

Die Folgen dieser Organisationsreformen, sofern sie tatsächlich konsequent umgesetzt werden,⁵⁹ erreichen eine Komplexität, die nur schwer zu beschreiben und zu interpretieren ist, da sie sich zum einen auf Struktur-, Prozess- und Evaluationsaspekte beziehen und zum anderen kein etabliertes Themengebiet in der Gewerkschaftsforschung darstellen (von Alemann/Schmid 1998b: 56).

Um an dieser Stelle die wissenschaftlichen Forschungsdesiderate auszuklamern, werden in diesem Abschnitt daher zunächst einige analytische Ansätze der Organisationsforschung aufgezeigt, um die wichtigsten Aspekte des Phänomens des organisatorischen Wandels zu beleuchten.

⁵⁶ So z. B. für die ÖTV vgl. von Alemann (1993) und von Alemann/Schmid (1998d), für die IG Metall vgl. IG Metall (1995).

⁵⁷ Vgl. Leif/Klein/Legrand 1993.

⁵⁸ Weitere Diskussionen, die nicht unmittelbar an den Organisationsstrukturen der Gewerkschaften ansetzen, sondern mögliche Themenfelder von Gewerkschaften in den Vordergrund rücken, sind u. a. die Debatten um die Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen, der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungswandel, der soziokulturelle Wandel und der Wandel des politischen Umfelds (vgl. Schröder/Wessels 2003).

⁵⁹ So krankte die Umsetzung der Reformdebatte der ÖTV „am Zentralismus des Prozesses und vor allem daran, dass die finanzielle Konsolidierung und der Personalabbau im Vordergrund standen, während die Leitbilddebatte ins Hintertreffen geriet“ (Müller/Wilke 2003: 135).

Anschließend wird die Diskussion um aktuelle gewerkschaftliche Leitbilder im Zusammenhang mit der Organisation von Gewerkschaften aufgegriffen. Sofern diese Leitbilder bei der Gründung von ver.di eine Rolle spielten, wird dies ebenfalls thematisiert. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit dem Blick auf zwei besondere organisatorische Problemlagen, die ver.di schon seit Beginn des Fusionsprozesses anhafteten und mit ihren Folgen auch noch gegenwärtig Schwierigkeiten aufwerfen: die unterschiedlichen Interessenlagen von Haupt- und Ehrenamtlichen sowie das Organisationsprinzip der Matrix. Bei der Darstellung der gewerkschaftlichen Leitbilder und der beiden Problemfelder im Zusammenhang mit dem Organisationswandel durch die ver.di-Gründung wird auch die Frage zu klären sein, inwieweit hierdurch die Mitgliederinteressen berührt werden bzw. ob Mitgliederinteressen dabei berücksichtigt werden.

3.1. Gewerkschaftlicher Organisationswandel in der Forschung

Auch wenn es in der Gewerkschaftsforschung bislang keine Theorien über die Probleme der gewerkschaftlichen Organisation gibt – geschweige denn über organisatorischen Wandel –, so lassen sich doch in Anlehnung an die allgemeine Organisationsforschung Ansätze für das Verständnis und die Ursachen von organisatorischen Veränderungen in Gewerkschaften finden. Von Alemann/Schmid (1998b: 66f.) identifizieren dabei drei grundlegende theoretische Ansätze,⁶⁰ welche die Ursachen und den Ablauf eines Organisationswandels erklären können.

Der erste Ansatz, der sich auf die klassische Betriebswirtschaftslehre bzw. die Kontingenztheorie beruft, geht von einer rationalen Entscheidungsfindung innerhalb von Organisationen aus. Danach bestimmen zunächst die individuelle Nachfrage potenzieller Mitglieder, die Arbeitsmarktsituation sowie die politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Strukturen und Arbeitsformen einer Gewerkschaft. Nach diesem Modell gibt es eine optimale Lösung für die Organisation. Bei äußeren Veränderungen reagiert die Organisation mit einfachen Mechanismen wie Beitragsanpassungen, während Mitglieder protestieren oder abwandern können. Dies führt zu einer zeitnahen rationalen An-

passungsleistung durch die Organisationsleitung. Bei Organisationen mit vielen Handlungsfeldern wird die Themenvielfalt nach innen gespiegelt, was erhebliche Integrations- und Steuerungsprobleme auslöst.

Kritisch bei diesem Modell bleibt anzumerken,⁶¹ dass hierbei von ausschließlich rationalistischen Vorstellungen von Organisationsabläufen ausgegangen wird, bei denen Entscheidungen lediglich rational getroffen werden. Es wird hiernach ein Werte- und Interessenkonsens innerhalb der Organisationen und unter den Organisationsmitgliedern vorausgesetzt. Aufgrund des Fehlens von Ziel- und Interessenkonflikten sowie der Ausklammerung individueller Interessen bei der Formulierung von Organisationszielen ist diese Theorie nur eingeschränkt zur Beschreibung des organisatorischen Wandels in Gewerkschaften geeignet.

Die Einbeziehung des Individuums in den Ablauf des Wandels von Organisationen betont dagegen der zweite Ansatz, der bereits im Koalitionsansatz von March/Simon (1976) thematisiert wird. Hierbei sind Organisationen pluralistisch angelegt und bestehen aus Koalitionen, die durch politischen Wettbewerb und Kompromisse anstatt eines Modells mit zentraler Steuerung und formaler Rationalität gekennzeichnet sind. In dieser mikropolitischen Vorstellung sind Organisationen „in Wirklichkeit Arenen heftiger Kämpfe, heimlicher Mausecheleien und gefährlicher Spiele mit wechselnden Spielern, Strategien, Regeln und Fronten“ (Küpper/Ortmann 1988: 7). Die Betonung der individuellen Interessen – der Kampf um Macht, Einfluss, Positionen und Karrieren – führt dazu, dass Veränderungen in Organisationen nicht Ergebnis von Effizienzüberlegungen sind, sondern allenfalls das Resultat „interessengeleiteter Interventionen, Aushandlungen, Konflikten mit jeweils nur temporären Problemlösungen“ (Türk 1989: 122).

Die Einbeziehung individueller Interessen als Einflusskriterium für die Richtung von Organisationsentscheidungen findet sicherlich auch – und sogar gerade – bei Gewerkschaften statt,⁶² dieser Ansatz vernachlässigt aber die strukturell begrenzten Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften. So ist der bisherige Organisationswandel innerhalb der Gewerkschaften Folge eines massiven

⁶⁰ Die Autoren stützen sich dabei auf Wimmer (1993) und Barnett/Caroll (1995).

⁶¹ Zur ausführlichen Kritik vgl. Türk (1989: 1ff.).

Umweltendrucks, verursacht durch Veränderungen in der Wirtschaftsstruktur und rückläufige Mitgliederzahlen. Gleichzeitig bewegen sich Gewerkschaften in einem institutionellen Rahmen, der sich durch asymmetrische Informations-, Macht- und Kompetenzverteilung auszeichnet und nicht einfach von individuellen Interessen durchbrochen werden kann.

Der dritte Ansatz, der Neo-Institutionalismus, bewegt sich zwischen den beiden zuvor beschriebenen Theorien. Er geht von der begrenzten Rationalität der Akteure aus, die zwar nutzenmaximierend handeln wollen, dies aber aufgrund von Unsicherheit, Komplexität und Informationsverarbeitungsdefiziten nicht leisten können (March/Olsen 1989: 5). Institutionen, hier verstanden als Handlungsregularien, helfen den Akteuren dabei, diese Risiken kalkulierbar zu machen und entsprechende Lösungen zu finden. Zentrale Leitlinie ist hierbei die Angemessenheit (March/Olsen 1984: 741). Was in einer bestimmten Situation angemessen ist, wird durch das politische und soziale System definiert und durch Sozialisation vermittelt. Handlungen resultieren somit aus Pflichten und Verbindlichkeiten. Die Institutionen müssen den Akteuren sowohl erfolgreich Unterstützung und Loyalität verschaffen als auch hinreichende Lösungen für die Probleme anbieten (Offe 1996: 201f.). Da es eine wechselseitige Abhängigkeit zwischen den Akteuren und den Institutionen gibt – die Institutionen sind Abbild der Interessen der Akteure und bestimmen gleichzeitig deren Handlungsspielraum – können die Institutionen sowohl bremsend als auch beschleunigend auf Organisationsveränderungen einwirken.

Der Vorteil des Neo-Institutionalismus – die Betonung sowohl der Akteurs- als auch der Organisationsebene – ist gleichzeitig auch sein Nachteil. Wenn die Präferenzen der Akteure durch den Einfluss von Institutionen geformt sind, ist es nicht mehr möglich, die ursprünglichen Präferenzen der Akteure zu bestimmen. Da es der Neo-Institutionalismus gleichzeitig vermeidet, jegliche Form essenzieller Erklärungen über die Interessenlage der Akteure abzugeben, fehlen positive Standards, um die Entscheidungen der Akteure über eine deskriptive Darstellung hinaus zu analysieren.

⁶² Der drohende Rückzug der ÖTV 1999/2000 aus dem Vereinigungsprozess von ver.di, der v. a. auf Funktionsärzterinteressen aus Bayern und Nordrhein-Westfalen zurückzuführen ist, war Ausdruck dieser individuellen Interessenkonstellation.

Die Darstellung und Analyse des gewerkschaftlichen Wandels in der Wissenschaft in den letzten Jahren folgt institutionentheoretischen Überlegungen aus der Organisationsforschung, wobei mikropolitische Ansätze in diese Überlegungen mit einbezogen werden.⁶³ Bei der folgenden Beschreibung der gewerkschaftlichen Leitbilder überwiegt die neo-institutionalistische Perspektive, während sich bei der Darstellung der beiden organisatorischen Besonderheiten, Matrixorganisation und Interessenlage der Hauptamtlichen, diese Perspektive nicht durchgehend beibehalten lässt. Zum einen fehlen bei der Matrixorganisation die „Vorbilder im Sinne von Imitations- oder Replikationsmöglichkeiten in Bezug auf ihre Strukturvorgaben und -formen“ (Keller 2004b: 26), die für ein neo-institutionelles Modell notwendig gewesen wären, zum anderen spielen bei der Interessenlage der Hauptamtlichen auch die mikropolitischen Aspekte eine bedeutende Rolle. Die Diskrepanzen, die sich am Ende dieses Kapitels bei der Gegenüberstellung der gewerkschaftlichen Leitbilder und der Mitgliederinteressen mit den Folgen der Matrixorganisation und der Lage der Hauptamtlichen ergeben, resultieren zum Teil aus dieser unterschiedlichen Perspektive.

3.2. Gewerkschaftliche Leitbilder

Während in der Nachkriegszeit bis in die 1970er-Jahre ein Organisationsmodell vorherrschte, bei dem „der hierarchisch aufgebaute, zentralisierte, von einer hoch qualifizierten hauptamtlich tätigen Funktionärsschicht geleitete disziplinierende Zentralverband“ (Oertzen 1998: 118) im Vordergrund stand, sind in den Gewerkschaften inzwischen andere Organisationsbilder gefragt. Da sich alte Traditionen und das Milieu der Arbeiterbewegung weit gehend aufgelöst haben und die Arbeitswelt einer tief greifenden Modernisierung unterworfen wurde, entwickeln sich unterschiedliche organisationspolitische Leitbilder und Vorstellungen.

Je nach Perspektive der gewerkschaftspolitischen Aufgabenstellungen, von der Berufsgruppenorientierung bis hin zur Massenunterstützung, lassen sich den Gewerkschaften entsprechende Schlüsselfunktionen zuweisen. Die von Hyman (1996) aufgelisteten möglichen Gewerkschaftsidentitäten (vgl. Tabelle 3.1.) mit

⁶³ So für die Reform der ÖTV von Alemann/Schmidt (1998e), für ver.di Keller (2001b, 2004b), Schommer (2001).

ihren unterschiedlichen Handlungsschwerpunkten sind historisch bereits alle bei den Gewerkschaften aufgetreten und bilden auch heute noch Teilaspekte der jeweiligen Organisationsziele. Die Herausforderung der Gewerkschaften besteht nun darin, ihr Organisationsmodell mit den verschiedenen Schlüsselfunktionen in Einklang zu bringen.

Tabelle 3.1. Mögliche Gewerkschaftsidentitäten

Fokus der Handlung	Schlüsselfunktion	Idealtyp
Beschäftigungselite	ausschließende Vertretung	Zunft
individueller Arbeiter	Dienstleistungen	Unterstützungskasse
Management	Produktivitätskoalition	Betriebsgewerkschaft
Regierung	politischer Austausch	Sozialpartner
Massenunterstützung	Kampagnen	soziale Bewegung

Quelle: Hyman (1996: 49)

Für Gewerkschaften, die nach dem Prinzip der Freiwilligkeit und der innerorganisatorischen Demokratie aufgestellt sind, kristallisieren sich derzeit drei Leitbilder heraus, welche die organisatorischen Handlungsmuster determinieren: Das Kriterium der Partizipation bestimmt den Willensbildungsprozess, für die Organisation gilt das Prinzip der Offenheit und die Effizienz spiegelt den Leistungscharakter gewerkschaftlicher Organisationen wider (von Alemann/Schmidt 1998d: 32).⁶⁴ In diesem Zusammenhang weisen die beiden Autoren darauf hin, dass die einzelnen Kriterien nicht absolut gesetzt werden dürfen, sondern wie in einem „magischen Dreieck“ nur gemeinsam optimiert werden können (von Alemann/Schmidt 1998d: 33).

3.2.1. Effizienz und Handlungsfähigkeit

Unter dem Begriff der Effizienz lassen sich – je nach Perspektive des Handlungsschwerpunktes – sehr unterschiedliche Leitbilder vereinigen. So können unter der Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften Begriffe wie „Kundenorientierung“, „Dienstleistungsgemeinschaft“, „Dienstleistungsbetrieb“, „Dienstleistungs-

⁶⁴ Ähnlich formulieren es Bundesmann-Jansen/Frerichs (1995: 132) im Zusammenhang mit den Organisationsentwicklungsprozessen von Gewerkschaften unter den Begriffen Demokratisierung, Flexibilität und Effektivität.

verband', ‚Professionalisierung' und unter mehr inhaltlichen Gesichtspunkten, ‚Konzentration auf Kernkompetenzen' bzw. als Gegenpart ‚Erweiterung des politischen Mandats'“ (Frerichs/Pohl 2001: 38) verstanden werden.

Die differenzierte inhaltliche Semantik des Begriffs kann dabei nur erschlossen werden, wenn die dazugehörigen Gewerkschaftsbilder einbezogen werden. Wird ein sehr pragmatisches Gewerkschaftsprofil vertreten, das den Interessengegensatz von Arbeit und Kapital – wie beim Institut der deutschen Wirtschaft – weit gehend außer Acht lässt, so verblasst die Dienstleistungsorientierung zur reinen Serviceleistung. So fordern Niedenhoff/Reiter von den Gewerkschaften auf der Grundlage von Arbeitnehmerbefragungen: „Gewerkschaften müssen vielmehr moderne Dienstleistungsverbände der Arbeitnehmer werden. Informations- und Berufsförderungspolitik, Service und Beratung sollen Hauptbestandteile moderner Gewerkschaftspolitik sein“ (Niedenhoff/Reiter 2000: 29).⁶⁵ Steht dagegen die Dimension der Gewerkschaften als politische Interessenorganisation im Vordergrund, so wird der Effizienzbegriff als Handlungsleitlinie für die Gewerkschaften eher abgelehnt. So argumentiert Weischer (1998) gegen eine Gewerkschaft als Dienstleistungsunternehmen, auch wenn die meist verrechtlichten Ansprüche und Interessen von einer kleinen Gruppe von Funktionären und Experten allein vertreten werden könnten, denn „Gewerkschaften bedürfen der Mobilisierung der Mitglieder, um sie als politisch Handelnde (innerhalb und außerhalb der etablierten Interessenvertretung) zu gewinnen“ (Weischer 1998: 122).

Einen Mittelweg zwischen diesen beiden Positionen zur gewerkschaftlichen Effizienz vertreten von Alemann /Schmidt (1998d). Sie verstehen unter Effizienz,

„dass die gewerkschaftliche Organisation ihr Leistungsspektrum stärker in den Vordergrund rückt und dieses an den Bedürfnissen der Mitglieder, nicht an denen der Funktionäre misst. Die Effizienz von Service und Dienstleistung, ja die ‚Kundenorientierung' ist in Zukunft als Leistungskriterium der Gewerkschaften stärker gefragt als in der Vergangenheit (...) Auch Identifikation, Motivation und Sinnstiftung können zur Leistungseffizienz dazugehören“ (von Alemann/Schmidt 1998d: 33).

⁶⁵ In Bezug auf die Tarifpolitik hält Zeuner dagegen: „Gewerkschaften, die nur noch Informationen über Tarifverträge verbreiten, aber nicht mehr selber verbindliche und einklagbare Tarifverträge abschließen und dafür ihre Mitglieder zu Kämpfen aktivieren, geben sich selbst auf“ (2001b: 248).

Zu dieser Dienstleistungsorientierung gehören für von Alemann/Schmidt (1998c: 410) Angebote, welche die Tarifpolitik, die Weiterbildung, die Rechtsberatung und die Betreuung im Betrieb umschließen. Auch wenn von Alemann dabei den Dienstleistungscharakter der Gewerkschaften dem Weltanschauungscharakter vorzieht (von Alemann 1999: 731), so sieht er dennoch die Notwendigkeit, dass es über die Dienstleistungsorientierung der Gewerkschaften hinaus etwas geben muss, „was man modernistisch als Corporate Identity bezeichnen könnte“ (Gewerkschaftliche Monatshefte 1999: 739). Er lehnt hierfür allerdings das Bild der Gegenmacht ab und schlägt stattdessen den Gerechtigkeitsbegriff vor.

Eng verknüpft mit dem Begriff der Effizienz ist die Diskussion um den Rückzug auf das „gewerkschaftliche Kerngeschäft“. Während Befürworter des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts eine Konzentration auf die Fragen der Tarif-, Betriebs- und Beschäftigungspolitik fordern, steht auf der anderen Seite die Position für eine Erweiterung des politischen Mandats. So sehen Kurz-Scherf/Zeuner (2001) als Vertreter für die Konzentration auf die Kernaufgaben nicht die beliebige Erweiterung des Aufgabenspektrums der Gewerkschaften als erstrebenswert an, denn Gewerkschaften können „die Defizite des politischen Systems und den Substanzverlust der Programmatik politischer Parteien nicht dadurch kompensieren, dass sie sich der illusionären Selbstüberhöhung zu einer Ersatzpartei hingeben“ (Kurz-Scherf/Zeuner 2001: 160).⁶⁶ Dagegen fordert Negt noch unter dem Leitsatz „Man muss dem Arbeiter dahin folgen, wohin er geht“ (Negt 1989: 52) eine Erweiterung des politischen und gesellschaftlichen Mandats verbunden mit einer Öffnung der Gewerkschaften in den außerbetrieblichen Lebensbereich.⁶⁷

Die Diskussion um das gewerkschaftliche Kerngeschäft und die damit verbundene potenzielle gewerkschaftliche Klientel ist eng verknüpft mit der sinkenden Mitgliederentwicklung in den letzten zehn Jahren. Ebbinghaus sieht das Dilemma dieser Entwicklung für die betroffenen Gewerkschaften darin, „sich gleich-

⁶⁶ Für Westermann (1998: 310f.) neigen Gewerkschaften wie andere politische Organisationen dazu, ihr Aufgabenspektrum aufgrund der fehlenden strategischen Ausrichtung der operativen Tätigkeiten unkontrolliert zu erweitern, was eine Konzentration auf das Kerngeschäft verhindert.

⁶⁷ Vereinzelt werden diese Forderungen auch gegenwärtig noch aufgegriffen, so z. B. für eine Ausweitung der Gewerkschaftsarbeit in die Wohngebiete, Hielscher (1999), und für ein Handlungsfeld in der Work-Life-Balance (Dettling 2004).

zeitig für neue soziale Gruppen und Interessenlagen öffnen zu müssen, während sie weiterhin und unter zunehmend erschwerten Rahmenbedingungen ihre Tarifarbeit für die noch mobilisierbaren Kernmitgliedschaftsgruppen betreiben müssen“ (Ebbinghaus 2003: 202).

Inzwischen ist diese Diskussion, die v. a. in den 1990er-Jahren stattgefunden hat, mit Blick auf die schlechte finanzielle Lage der Gewerkschaften jedoch weitgehend verstummt und einer Konzentration auf das Kerngeschäft gewichen (Martens 2000: 310), auch wenn es hierzu nach wie vor Kritik gibt.⁶⁸ Allerdings ist es auch auf dem Gebiet des gewerkschaftlichen Kerngeschäfts inzwischen zu unübersehbaren Schwierigkeiten gekommen – Stichworte sind Erosion des Flächentarifvertrags, Deregulierung der Arbeitsbeziehungen –, sodass auf Betriebsebene eine wachsende Überlastung der Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglieder durch Professionalisierungsansprüche zu beobachten ist (Freichs/Pohl 2000: 106ff.).

Effizienzkriterien sind zum Teil auch Ursache für die Unterrepräsentanz bestimmter Beschäftigungsgruppen.⁶⁹ Wenn bei den Gewerkschaften die Tarifpolitik im Vordergrund steht, so richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Organisation der wichtigen Betriebe und Personengruppen in einer bestimmten Branche, um dort eine Streikfähigkeit herzustellen bzw. zu erhöhen. Kleinbetriebe und Personengruppen mit geringer Konfliktfähigkeit, z. B. geringfügig Beschäftigte, stehen dann nicht im Fokus gewerkschaftlicher Mitgliederwerbung und Betreuung. Auch im Zusammenhang mit der ver.di-Gründung spielen Effizienzgedanken eine Rolle. Diese beziehen sich allerdings weniger auf eine Steigerung der innerorganisatorischen Handlungsfähigkeit im Sinne einer besseren Kundenorientierung,⁷⁰ denn dies wurde kaum thematisiert.⁷¹ Der Effizienzcha-

⁶⁸ So sieht das Verbundprojekt Arbeit und Ökologie hierin eine Fehlentwicklung: „Der Kapazitätsabbau unter Finanzierungsaspekten, der Rückzug auf das so genannte Kerngeschäft und weitere Zentralisierungen deuten uns in die falsche Richtung; sie erzeugen weitaus existentiellere Risiken, da sie die mit dem Konzept der Nachhaltigkeit thematisierten Realprobleme und Dynamiken weiterhin zu externalisieren suchen“ (DIW/WI/WZB 2000: 619).

⁶⁹ Vgl. für die Teilzeitarbeit Klein 1995.

⁷⁰ So ist der umfangreichere Rechtsschutz bei ver.di im Vergleich zu den Gründungsorganisationen lediglich als Zusammenfassung der vorherigen Rechtsschutzleistungen der Gründungsgewerkschaften zu verstehen (vgl. Hasibether 2001: 181).

⁷¹ Resümierend stellt Mehwald für den Fusionsprozess bei ver.di fest, dass es zwar sinnvoll sei, das bestehende Leistungsspektrum um die bestehenden Kernkompetenzen hinaus zu erweitern, es den beteiligten Gewerkschaften aber nicht klar war, wo die Kernkompetenzen in Zukunft liegen sollten (2000: 75f.).

rakter bezog sich eher auf Synergieeffekte, die gleichsam automatisch durch den Zusammenschluss entstehen sollten.

Dabei war es Ziel des Zusammenschlusses die „weißen Flecken“ v. a. in der Computer- und Multimediabranche besser zu erreichen, bei denen die fünf Gründungsorganisationen vorher nebeneinander gewirkt haben (Bsirske zitiert in Müller/Niederhoff/Wilke 2002: 184).⁷² Die Überwindung der Organisationskonkurrenz zwischen den beteiligten Gewerkschaften wurde per se als Gewinn angesehen (Bsirske 2001: 323), um die damit frei werdenden Kräfte an anderer Stelle einzusetzen.

Ob die wichtigste innerorganisatorische Veränderung bei ver.di gegenüber den Gründungsorganisationen – die Matrixform (vgl. Kapitel 3.3.1.) – zu einer Effizienzsteigerung beigetragen hat, bleibt ungewiss, da der Vergleich fehlt. Die Gründe für die Entscheidung zur Bildung einer Matrixform lagen jedenfalls im internen Interessenausgleich der Gründungsgewerkschaften (Keller 2001b: 32ff.) und nicht in einer Effizienzsteigerungsperspektive. Die aus der Matrixform resultierende Budgetierung, d. h. die feste Zuweisung von Personal- und Sachkosten zu den einzelnen Fachbereichen und Ebenengliederungen, führt zumindest zu einem sparsameren Umgang mit den finanziellen Mitteln – was aber noch nicht heißt, dass es dadurch zwangsläufig zu einer Effizienzsteigerung kommt.

Grundsätzlich ist eine Erhöhung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit durch Effizienzsteigerung im Sinne der Mitgliederinteressen, da die Mitglieder von einer stärkeren Durchsetzungsfähigkeit, besserem Leistungsangebot und Service unmittelbar profitieren. Dabei folgt die Erstellung von Dienstleistungen für die Mitglieder ebenfalls weit gehend ökonomischen Regeln. Da jedoch das Spektrum möglicher Effizienzsteigerungen – vom Rückzug auf das Kerngeschäft bis zur Erweiterung der Aufgabenfelder – sehr weit gestreut ist, dürften die Mitglieder von diesen Auswirkungen unterschiedlich betroffen sein; sowohl positiv als auch negativ. Findet eine Steigerung der Effizienz allerdings nur unter finanziellen Aspekten statt, so rücken Mitgliederinteressen sicherlich in den Hintergrund. Zudem kann eine ausschließlich effizient arbeitende Organisation

⁷² Keller weist darauf hin, dass zur Erreichung dieses potenziellen Klientels weitere Strategien notwendig sind, wie z. B. die Professionalisierung der eigenen Kompetenzen und die Erweiterung der Dienstleistungspalette (2001a: 386).

nicht mehr die Integrationsleistung für die ehrenamtlich Aktiven leisten (Zech 1998: 366).

3.2.2. Offenheit und Transparenz

Ähnlich wie bei dem Leitbild der Effizienz und Handlungsfähigkeit herrscht auch bei dem Begriffspaar Offenheit und Transparenz zunächst Einigkeit darüber, dass es sich um erstrebenswerte Bestandteile von gewerkschaftlichen Organisationsmodellen handelt. Eng verknüpft mit diesem Begriffspaar sind die Forderungen nach Öffnung, Dezentralisierung und Flexibilisierung der Organisationsstrukturen. Strittig ist dagegen, wie weit die Abkehr von den vorhandenen starren Entscheidungsstrukturen gehen soll.

Während von Alemann/Schmid (1998d) sich zwar für eine organisatorische Öffnung aussprechen ziehen sie gleichzeitig die Grenze recht eng. Für sie bedeutet Offenheit,

„dass die Hierarchie des strengen vertikalen Aufbaus nicht über alles gesetzt wird, dass die Organisation nach innen Transparenz bietet sowie nach außen und von außen sich öffnet für gesellschaftliche Transformation. Offenheit bedeutet nicht Beliebigkeit einer diffusen Zukunftswerkstatt oder bewegten Diskursorganisation, wie manche den Gewerkschaften empfehlen. Die Organisation soll sich nicht selbst aufgeben, sondern eine klare stabile Architektur entwickeln, die aber flexibel und transparent ist (von Alemann/Schmid 1998d: 32).

Dagegen wurde in den 1990er-Jahren die Herstellung einer umfassenden Diskursfähigkeit innerhalb der Gewerkschaften (Hoffmann u. a. 1990) gefordert, die sich nicht nur auf die Organisationsstrukturen bezog, sondern auch auf die einfachen Gewerkschaftsmitglieder (Zoll 1991, Zoll 1994) und unter der Leitlinie „Diskurs statt Programm“ (Hattinger Kreis 1994) die Programmdebatte wichtiger wurde als das Programm selbst.⁷³

Pragmatischer ist der Ansatz von Martens (2000), der im Hinblick auf die Begrifflichkeit von der flexiblen und dezentralen Organisation in Zukunft eine „Netzwerkgewerkschaft“ fordert. Dabei geht es ihm darum, dass die Handlungsinitiativen der lokalen Organisationsgliederungen durch einen wiederbelebten DGB vor Ort dezentral vernetzt werden können (Martens 2000: 314). Er befür-

⁷³ In ähnlicher Weise fordert Negt die „Öffnung der Gewerkschaften zu einer Art Diskursorganisation, in der dieser politische Selbstverständigungsprozess öffentlich und ohne Positionsausgrenzungen stattfinden kann“ (1993: 235).

wortet ein erweitertes ehrenamtliches Engagement, das jedoch in der Rückkopplung mit den hauptamtlichen Funktionsträgern nur erreicht werden kann, wenn die Gewerkschaften das Leitbild der „lernenden Organisationen“ annehmen.

Eine Möglichkeit der Netzwerkbildung wird auf regionaler Ebene durch die Einrichtung von Betriebsrätenetzwerken erreicht, bei der durch eine kollektive ehrenamtliche Beratung der Betriebsräte untereinander dem Bedürfnis dieser gefolgt wird, jenseits der Schwelle der Expertenberatung nach dem Betriebsverfassungsgesetz eine Beratungsinstanz zu schaffen.⁷⁴ Diese Erfahrungen werden aber bei der innergewerkschaftlichen Diskussion um die Organisationsentwicklung zu wenig genutzt (Frerichs/Pohl 2001: 43). Auch die Entstehung einer Matrixorganisation, wie sie bei ver.di vollzogen wurde, kann tendenziell in Richtung einer Dezentralisierung und Netzwerkbildung führen. Die Überlagerung einer vertikalen Hierarchie durch eine horizontale Ebene, wie dies bei der Matrixorganisation der Fall ist, kann dazu beitragen, dass die Organisationsstruktur den tatsächlichen Bedürfnissen nach Offenheit und Transparenz Rechnung trägt. Die Gründe für die Entstehung der Matrixstruktur bei ver.di sind jedoch nur bedingt unter diesem Aspekt zu sehen (vgl. Kapitel 3.3.1.).

Unter dem Gesichtspunkt der lokalen Netzwerkbildung hat sich ver.di zugunsten einer vierten Ebene, der „Ortsebene“,⁷⁵ die unterhalb der Bezirksebene angesiedelt ist, entschieden – und damit gegen eine Stärkung der Betriebsräteebene. Die Entscheidung für die Möglichkeit dieser vierten Ebene hat weniger strategische Gründe, sondern spiegelt vielmehr die Tradition der beiden Gründungsgewerkschaften IG Medien und DPG wider, bei der die Ortsvereine eine große Bedeutung hatten.

Die Interessenorganisation connex.av ist unter dem Aspekt der dezentralen und flexiblen Ansprache von Arbeitnehmern als ein erfolgreiches Projekt von ver.di in Richtung Transparenz und Offenheit zu bezeichnen. Seit 1999, noch unter den Vorläuferorganisationen DAG und IG Medien gegründet, besteht das inzwischen transnationale Kooperationsprojekt für Medienschaffende, das sich be-

⁷⁴ Vgl. für die IG Metall Kassebaum 2000; Prott 2001.

⁷⁵ § 24 der Satzung sieht vor, dass „auf Initiative betroffener Mitglieder“ der Bezirksvorstand entsprechende Fachbereiche auf Ortsebene einführen kann.

sonders durch sein spezifisches Informations- und Beratungsangebot deutlich vom übrigen Auftreten der Gewerkschaften unterscheidet.⁷⁶

Unter dem Blickwinkel heterogener, sich weiter differenzierender Mitgliederinteressen kommt den gewerkschaftlichen Leitbildern der Offenheit und Transparenz eine immer größere Bedeutung zu. Besonders „niedrigschwellige“ und berufs- und branchenbezogene Organisationsangebote der Gewerkschaften decken sich mit den wandelnden Interessenlagen der Mitglieder.

3.2.3. Partizipation und Demokratie

Für Gewerkschaften gehören die innergewerkschaftliche Demokratie und Teilhabe zunächst zu ihrem traditionellen Selbstverständnis und sind satzungsgemäß verankert. Für von Alemann/Schmidt, die dieses Leitbild unterstützen, bedeutet Partizipation

„die Teilhabe der breiten Mitgliedschaft an der demokratischen Willensbildung, heißt Willensbildung von unten nach oben durch eine ununterbrochene Delegationskette, Wählbarkeit und Abwählbarkeit aller Entscheidungsträger und Vorstände, Herrschaft auf Zeit, Mehrheitsprinzip mit Minderheitenschutz“ (1998d: 32).

Dieses Leitbild, das den ehrenamtlichen Funktionären eine entscheidende Position einräumt,⁷⁷ wird jedoch in der gewerkschaftlichen Praxis häufig unterlaufen. So sieht Zech ein „faktisches Demokratiedefizit“, bei der auf der einen Seite aufwändig Demokratie betrieben wird, während andererseits die wahren Entscheidungsmechanismen im Hintergrund bleiben (Zech 1998: 353). Zudem können Entscheidungen ohne persönliche Verantwortung getroffen werden, was dazu führt, dass aus betriebswirtschaftlich falschen Entscheidungen politisch für den Einzelnen vorteilhafte Resultate entspringen können. Die Gründe hierfür sieht Zech in der fehlenden personellen Entflechtung von Entscheidungs- und Kontrollgremien, die zudem bei den ehrenamtlichen Strukturen dieser Gremien zu wenig professionalisiert sind, um den hauptamtlichen Apparat wirksam kontrollieren zu können (Zech 1998: 353f.).

Dem „ehernen Gesetz der Oligarchie“ von Michels (1925), demzufolge Demokratie und Effizienz in Organisationen nicht miteinander vereinbar seien, halten

⁷⁶ Vgl. www.connex-av.de.

⁷⁷ Noch weiter geht Riexinger (2000: 56), der die Mitgliederbeteiligung durch Formen der direkten Demokratie ausweiten will.

von Alemann/Schmid entgegen, dass diese beiden Funktionen aufeinander angewiesen seien, denn „eigene Motivation und Partizipation von Organisationsmitgliedern, Dezentralisierung und erhöhte Kommunikation behindern sich nicht, sondern stärken Großorganisationen (...) Komplexe Gesellschaften brauchen komplexe Organisationen, die einen Sachzwang zu mehr Demokratie produzieren, wollen sie nicht sklerotisch werden“ (von Alemann/Schmid 1998d: 29).

Mit Blick auf die Organisationsreform der ÖTV plädieren sie deshalb dafür, die Zeiten für die Einberufung der Gewerkschaftstage zu verkürzen, die automatischen Mitgliedschaften von Amtsträgern in Gremien einzuschränken und vermehrte partizipatorische Verfahren bei der betrieblichen und tariflichen Willensbildung einzuführen (von Alemann/Schmid 1998d: 39f.).⁷⁸

Zech (1996) zieht hierbei eine schärfere Grenze zwischen einfachen Mitgliedern und ehrenamtlichen Funktionsträgern und verweist darauf, dass statt größerer Partizipation vielmehr ein effektiveres Organisationshandeln gefragt ist. Dabei gilt es, „das Hauptamtlichen- und Referentenhandeln unter Managementgesichtspunkten zu professionalisieren, es unter Zieloptionen planbar, vor allem abrechen- und kontrollierbar zu machen; das ehrenamtliche Funktionärshandeln administrativ ab- und politisch aufzurüsten, es objektiv attraktiv und subjektiv befriedigend zu gestalten“ (Zech 1996: 313).

Eine Besonderheit gegenüber den übrigen deutschen Gewerkschaften stellt bei der ver.di-Gründung die Einhaltung einer Gewerkschaftsquote nach dem Kräfteverhältnis der Gründungsgewerkschaften (ÖTV 48 %, DAG, DPG, HBV je 15 %, IG Medien 7 %) bei allen Wahlen, Nominierungen und Berufungen bis zum Jahr 2007 dar. Hierdurch können mögliche, noch bestehende Konflikte zwischen den Organisationen zwar nicht gelöst, wohl aber durch ihre Institutionalisierung zeitweise befriedet werden (Keller 2001a: 377). Weiterhin ist ver.di die erste deutsche Gewerkschaft, die das Prinzip des „Gender Mainstreaming“⁷⁹ als Form der Gleichstellungspolitik einsetzt. Die gewählte Matrixform stellt

⁷⁸ Auf die Notwendigkeit der Erweiterung der Partizipation insbesondere auf betrieblicher Ebene weist auch Martens hin, denn eine „Mitgestaltung der z. T. dramatischen Wandels in den Kernbereichen der industriellen Produktion ist nur durch die aktive Beteiligung der Beschäftigten an den Veränderungen möglich“ (2000: 309).

⁷⁹ Vgl. ver.di-Satzung § 59: „In den Fachbereichen sind verbindliche Strukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik mit geregelten Rechten einzusetzen“.

ebenfalls ein Mittel dar, die Partizipationsmöglichkeiten zu erhöhen, da hierbei auf dezentrale Entscheidungsinstanzen gesetzt wird.

Bei dieser Gestaltung der Organisationsstrukturen im Rahmen des Fusionsprozesses bei ver.di handelt es sich weitgehend um Verfahrensfragen, während dagegen die Probleme der inhaltlich-pragmatischen Zielbildung nur unzureichend behandelt werden (Keller 2004a: 100). Angesichts dieser fehlenden Diskussion über Zielvorstellungen und Selbstverständnis sieht Keller (2004a: 100) daher auch nur eine Strukturreform und keine Organisationsreform in der ver.di-Gründung.

Auch wenn ver.di durch diese Instrumente – Quotierung nach Gründungsorganisationen, Gender Mainstreaming, Mitspracherechte von Personengruppen wie Jugend, Arbeitslose etc. – über weit reichende Partizipationsmöglichkeiten verfügt, so ist der Zusammenschluss selbst eher eine Angelegenheit der Vorstände und eines Teils des hauptamtlichen Apparats, und weniger eine Entscheidung der Mitglieder und ehrenamtlichen Funktionsträger (Keller 2001b: 68).⁸⁰ Verkompliziert wird dieser Entscheidungsprozess zusätzlich dadurch, dass auch formal die Mitglieder nicht unmittelbar, sondern lediglich über Delegierte an den Gewerkschaftstagen beteiligt sind.

Ein Problem im Hinblick auf die Mitglieder ist bei den Einzelgewerkschaften darin zu sehen, dass sie nicht nur über eine Präferenz der zukünftigen Organisation verfügen, sondern auch über die Interessenlagen der Mitglieder informiert sein müssen. Keller (2001b: 69) verneint dieses Kennntnis der Gründungsgewerkschaften von ver.di über die Erwartungen der Mitglieder mit Blick auf die Erfahrungen bei der Fusion der IG BAU (IG BSE/GGLF 1995).

Unzweifelhaft sind Partizipation und Teilhabe grundlegende Bausteine im demokratischen Selbstverständnis von Gewerkschaften. Die Zielgruppe für dieses gewerkschaftliche Leitbild und dessen Umsetzung sind aber in erster Linie die ehrenamtlich Aktiven. Die einfachen Mitglieder messen der Möglichkeit der demokratischen Teilhabe bei Gewerkschaften nur eine untergeordnete Bedeutung bei (vgl. Kapitel 4.3.).

⁸⁰ Selbst der damalige ÖTV-Vorsitzende Mai sprach von „einem Prozess, der zunächst von den Führungen der Gewerkschaften angestoßen worden ist, dann aber große Teile der Mitgliedschaften erfassen muss“ (Mai 1999: 585).

3.3. Organisatorische Herausforderungen der ver.di-Gründung

Bei der Einordnung des organisatorischen Wandels, der mit der ver.di-Gründung verknüpft ist, und dessen Folgen für die Durchsetzung der Organisationsziele und die Befriedigung der Mitgliederinteressen ergibt sich das Problem, dass diese Zielerreichung sehr schwer zu evaluieren ist. Hierfür eignet sich nur eine sehr langfristige Perspektive mit der Schwierigkeit des fehlenden Vergleichs und der vollständigen Berücksichtigung externer Faktoren. Auch der Vergleich mit ähnlich gelagerten Zusammenschlüssen von Organisationen gestaltet sich problematisch.

Der Vereinigung der fünf Gründungsgewerkschaften 2001 zu ver.di ist das vorläufige Ende einer Reihe von gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen in Deutschland, die 1989 mit der Bildung der IG Medien aus den vormals eigenständigen Organisationen der IG Druck und Papier, der Deutschen Journalistenunion, dem Schriftstellerverband und der Gewerkschaft Kunst begann.⁸¹ Die quantitative Größe des ver.di-Zusammenschlusses, bei der nicht nur einzelne Branchen zusammengefasst werden, sondern gleich der gesamte Dienstleistungssektor, und sich vormals konkurrierende Gewerkschaften in einer gemeinsamen Organisation wieder finden sowie die Tatsache, dass hieran fünf Organisationen nahezu gleichberechtigt beteiligt sind, machen einen Vergleich mit den vorher stattgefundenen Zusammenschlüssen von deutschen Gewerkschaften schwierig.

So kommt Kahmann (2005) bei seinem Vergleich der Gewerkschaftsfusionen der IG BCE und ver.di zu dem Ergebnis, dass zwar die äußeren Zwänge für eine Fusion bei beiden bei beiden Fusionsprozessen ähnlich gelagert sind – der Mitgliederrückgang in den 1990er-Jahren, der wirtschaftliche Strukturwandel und der Wandel innerhalb der Mitgliederstruktur (Kahmann 2005: 26) –, die Motive und Zielsetzungen sowie der Verlauf der Zusammenschlüsse aber unterschiedlich geartet sind. Während bei der Vereinigung von IG BE, IG CPK und GL zur IG BCE 1996/97 organisationspolitische Zielsetzungen dominierten, die auch die gewerkschaftsstrukturellen und -kulturellen Unterschiede der beteilig-

⁸¹ Einen Überblick über die Gewerkschaftszusammenschlüsse bieten Waddington/Hoffmann 2000.

ten Gewerkschaften überlagerten, spielte bei ver.di die Straffung von Organisationsbereichen eine größere Rolle (Kahmann 2005: 39ff.).

Bei der Fusion zur IG BCE handelte es sich um einen gleichberechtigten Zusammenschluss von zwei ähnlich großen Gewerkschaften – der GL wurden aufgrund ihrer geringen Größe nur Minderheitenrechte zugesprochen –, bei dem die vorhandenen Organisationsstrukturen lediglich addiert wurden (Kahmann 2004: 61f.) und der Integrationsgrad insbesondere auf der dezentralen Ebene niedrig war (Waddington/Kahmann/Hoffmann 2003: 27). So zieht Kahmann für die Fusion der IG BCE das Fazit, dass es sich mit dem Schwerpunkt der organisatorischen Kontinuität und Bestandspflege um einen konservativen und wenigen innovativen Organisationsentwurf handelte (Kahmann 2005: 63).

Häufig wird bei gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen der Blick auf Großbritannien gelenkt, wo seit 1911 rund 1.100 Zusammenschlüsse meist kleinerer Gewerkschaften stattfanden,⁸² und diese in eine vergleichende Perspektive zu den deutschen Gewerkschaften gesetzt.⁸³ So sind die beiden Hauptgründe für britische Gewerkschaftszusammenschlüsse – Mitgliederrückgang und finanzielle Probleme (Waddington 1995: 213) – ähnlich gelagert wie bei den deutschen Gewerkschaften und ver.di.

Erkenntnisse aus den Gewerkschaftszusammenschlüssen in Großbritannien ergeben, dass der eigentliche Fokus auf die Phase nach der Fusion gerichtet werden muss. Hier zeigt sich, dass die erhofften Synergieeffekte oder Größenvorteile oftmals nicht genutzt werden können, weil sich die Widerstände der Funktionäre und Mitglieder negativ auf den späteren Integrationsgrad auswirken (Chaison 1986: 108).⁸⁴ Insgesamt tritt ein Fusionserfolg nur bei wenigen britischen Gewerkschaften ein, und dies erst einige Jahre später, wobei die Branchennähe der ehemaligen Einzelgewerkschaften einen Fusionsgewinn wahrscheinlicher macht (Willman 1996: 336). Als Vorbild für den Zusammenschluss von ver.di eignet sich der Vergleich mit Großbritannien aber nur bedingt, da po-

⁸² Für Chaison handelt es sich dabei um einen natürlichen Bereinigungsprozess, um die fragmentierten Gewerkschaftsstrukturen zu straffen (1996: 97).

⁸³ Vgl. Waddington/Kahmann/Hoffmann 2003.

⁸⁴ Für den Zusammenschluss dreier schwedischer Gewerkschaften aus der Industrie, Bekleidungs- und Nahrungsmittelbranche zur Gewerkschaft BEFALI 1993 ziehen Sverke/Chaison/Sjöberg dagegen das Fazit: „Suggest that membership commitment, satisfaction and participation do not necessarily have to be sacrificed for the benefits of building larger, more stable and powerful unions through mergers“ (2004: 120).

litische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen jeweils unterschiedlich gelagert sind.

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die Forschung auf dem Gebiet der Unternehmensfusionen, die um einiges umfangreicher ist.⁸⁵ Nur ca. 15 % der Unternehmen erreichen ihre finanziellen Ziele durch Zusammenschlüsse (Marks/Mirvis 1998: 12). Als Defizite stellen sich dabei neben unzureichender Kommunikation und Information (Jansen 2000: 44) die mangelnde Einbeziehung der Mitarbeiter, das überdurchschnittliche Ansteigen der Fluktuation, kulturelle Differenzen zwischen den beteiligten Unternehmen und fehlende oder mangelhafte Integrationskonzepte heraus (Jaeger 2001: 9). Unternehmensfusionen lassen sich aber nur sehr eingeschränkt für einen Vergleich mit Zusammenschlüssen von Gewerkschaften heranziehen, denn neben einer administrativen Rationalität (diese bezieht sich auf das Verfahren eines effizienten Managements), die bei Unternehmen im Vordergrund steht, müssen Gewerkschaften im Vereinigungsprozess auch eine politische und demokratische Rationalität berücksichtigen (Undy 1999).

Die Matrixform als Organisationsprinzip, die Interessenlagen und die Folgen für die hauptamtlich Beschäftigten bei ver.di bilden die bedeutendsten Einschnitte und Veränderungen der ver.di-Gründung⁸⁶ im Hinblick auf die gewerkschaftlichen Leitbilder und die Mitgliederinteressen. Neben einer Beschreibung dieser beiden organisatorischen Problemlagen werden nachfolgend die möglichen Auswirkungen auf diese Leitbilder und die Mitgliederinteressen thematisiert.

3.3.1. Matrixform als Organisationsprinzip

Matrixorganisationen zeichnen sich dadurch aus, dass ihre Struktur aus zwei Dimensionen besteht, in denen sich zwei Autoritätslinien mit mehr oder weniger gleichen Kompetenzen gegenüberstehen. Die normale vertikale Hierarchie wird durch eine bestimmte Form horizontaler Kompetenz, Einfluss oder Kommunikation überlagert (Knight 1988: 84). Dabei haben entweder beide Dimensionen die gleiche Kompetenz, oder eine Dimension hat grundsätzlich eine höhere Kompe-

⁸⁵ Vgl. Pritchett (1985); Clever (1993); Marks/Mirvis (1998); Cartwright/Cooper (1996).

⁸⁶ Ein weiterer Aspekt ist das veränderte Verhältnis zum DGB. Dieser hat aber kaum Auswirkungen auf die Leitbilder und die Mitgliederinteressen.

tenz. Durch diese Anordnung bringt die Matrixorganisation neue Anforderungen mit sich, da bei der doppelten Linienführung zu Zuständigkeitsüberkreuzungen kommen kann.

Im Allgemeinen werden die Vorteile einer Matrixorganisation in der Möglichkeit der flexibleren Zuordnung von Sachverhalten oder Problemen gesehen, in einer Spezialisierung der Leitungsfunktion und in einem Vorrang der Sachkompetenz vor der hierarchischen Stellung. Darüber hinaus können durch die vermehrte Kommunikation, die bei der Matrixorganisation Grundbedingung für ihr Gelingen ist, Probleme durch die Einrichtung einer Schnittstellenkommunikation besser gelöst werden.

Als Nachteile der Matrixorganisation gelten die Gefahr von Kompetenzkonflikten, Machtkämpfen und unbefriedigenden Kompromissen sowie die erschwerte Zuweisung von Verantwortlichkeiten, was zu einem Verlust an Verantwortungsgefühl beitragen kann. Weiterhin wird der Matrixorganisation nachgesagt, dass sie durch kostenintensive Entscheidungsprozesse geprägt ist, wodurch hohe Informations-, Kommunikations- und Koordinationskosten sowie ein erhöhter Bedarf an qualifizierten Führungskräften und Mitarbeitern entstehen.⁸⁷

Die Einführung der Matrixform als Organisationsprinzip stellt die wohl größte Veränderung der Organisationsstruktur bei der Gründung von ver.di im Vergleich zu den Gründungsgewerkschaften dar. Die vertikale Ebene wird hierbei durch die 13 branchenbezogenen Fachbereiche gebildet, und die horizontale Ebene umfasst die mehrstufige regionale Gliederung (Bund, Land, Bezirk). Zusätzlich sollen auf allen Ebenen eigene Strukturen für Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie für die Personengruppen Jugend, Senioren und Arbeitslose gebildet werden. Das Innovative an diesem Organisationsprinzip ist hierbei in der fachlichen Differenzierung der Strukturen bis in die unterste Organisationsebene zu sehen.

Die Fachbereiche sind verantwortlich für die Mitgliederwerbung und -betreuung, die Betriebs- und Unternehmenspolitik, die bereichsbezogene Tarifpolitik, die

⁸⁷ Mit Blick auf die negativen Seiten der Matrixorganisation stellt Schreyögg resümierend fest: „Einer der Hauptgründe für die Unzufriedenheit mit der Matrixorganisation ist in ihrem undifferenzierten Einsatz zu sehen. Die Organisationsform ist keinesfalls ein Allheilmittel für Koordinationsprobleme. Ihr Einsatz und vor allem ihre hohen Kosten lohnen nur dort, wo die Probleme so geartet sind, dass die Vorzüge der Matrix zur Geltung gebracht werden können“ (Schreyögg 1998: 190).

Branchen- und Berufspolitik und die fachbereichsbezogene Personen- und Statusgruppenarbeit. Weiterhin sind sie auch für die fachbereichsbezogenen politischen Grundsatzfragen zuständig. Aufgrund der im Rahmen der Budgetierung zugewiesenen festen Sach- und Personalkosten verfügen sie über eine weitreichende finanzielle Autonomie. Die Fachbereiche haben allerdings keine eigenständige Zugriffsmöglichkeit auf den gemeinsamen Streikfonds (Satzung § 70), und über Maßnahmen des Arbeitskampfs entscheiden nicht die jeweiligen Fachbereiche, sondern der Bundesvorstand.⁸⁸

Der Zuschnitt der Fachbereiche erfolgte weder nach dem Aspekt einer möglichst homogenen Größe⁸⁹ noch nach fachlichen Kriterien, wie z. B. die Zuordnung nach Wirtschaftsklassen gemäß dem Statistischen Bundesamt.⁹⁰ Vielmehr war ein „mikropolitische“ Aufteilungsprozess zwischen den alten Organisationen“ (Keller 2001b: 22) für das Resultat der entstehenden Fachbereiche verantwortlich, bei dem dann u. a. tarifpolitische Zuordnungen den Ausschlag für den Umfang eines Fachbereiches gaben. Durch diese deutlichen Differenzierungen in den Mitgliederzahlen zwischen den Fachbereichen sind nicht nur unterschiedliche finanzielle Möglichkeiten der Fachbereiche entstanden, es kommt auch zu Unterschieden in der Machtverteilung und den Einflusschancen auf die Gesamtorganisation (Keller 2001b: 22).

Die unterschiedliche Größe der Fachbereiche hat in der Praxis zur Folge, dass die Fachbereiche in den Bezirken auch unterschiedlich vertreten sind – so ist z. B. der Handel als größter Fachbereich in sehr viel mehr Bezirken durch jeweils einen Sekretär vertreten als ein mitgliederschwacher Fachbereich, bei dem ein Fachbereichssekretär dann weitaus mehr Bezirke zugleich zu betreuen hat.

Im Hinblick auf die Vertretung der ehemaligen Einzelgewerkschaften in den Fachbereichen lassen sich drei Fachbereichstypen herausstellen (Müller 2001).

⁸⁸ So haben der Bundesvorstand und die tarifpolitische Grundsatzabteilung auch wiederholt vor Autonomisierungstendenzen gewarnt und eine Zentralisierung der Tarifpolitik angemahnt (Kahmann 2005: 55).

⁸⁹ Der größte Fachbereich (FB 12 Handel) hat ca. siebenmal so viele Mitglieder wie der kleinste Fachbereich (FB 5 Bildung, Wissenschaft, Forschung).

⁹⁰ Es wäre ökonomisch sinnvoll und zukunftsweisend gewesen, einen Multimedia-Fachbereich zu bilden. Stattdessen teilen sich die entsprechenden Branchen aufgrund ihrer Zuordnung aus zwei Gründungsgewerkschaften (DPG und IG Medien) in zwei Fachbereiche auf.

Der erste Typus umfasst eine fast völlig im Fachbereich aufgegangene und diesen dominierende Gewerkschaft – dies gilt für die Fachbereiche, in denen die DGP und die IG Medien vertreten sind. Der zweite Typ vereint mehrere Organisationen, ohne spezifische Strukturdominanzen aufzuweisen. In diesen Fachbereichen, zu denen insbesondere der Handel und die Finanzdienstleistungen gehören, muss sich die Integrationsfähigkeit von ver.di am schnellsten erweisen. Den dritten Typ bilden ehemalige ÖTV-Strukturen, deren Branchen- oder Spartenidentität bisher wenig ausgeprägt ist.

Die horizontale Gliederung ist in ihren Abstufungen Bund, Land und Bezirk zuständig für die Führung und Steuerung der Gesamtorganisation. Dazu zählen die Koordinierung der Fachbereiche, die Mitarbeit im DGB, die Zuordnung von Branchenbereichen und die Gesamtverantwortung für die Finanzen und das Personal. Durch die Schaffung eines Tarifsekretariats ist die Bundesebene auch an einer branchenübergreifenden Tarifpolitik beteiligt.

Auf der Bundesebene sieht die Satzung drei Institutionen vor: den Gewerkschaftsrat, den Gewerkschaftskongress und den Bundesvorstand, der die operative Kraft bildet. Auf der Landesebene bestehen die Haupttätigkeiten in der Lobby-, Koordinierungs- und Betreuungsfunktion, und die dritte Ebene, die Bezirke, ist für gemeinsame Aktivitäten der Fachbereiche und deren Koordination vor Ort zuständig. Die Errichtung einer vierten Ebene (Ortsgruppen) ist fakultativ.

Anders als bei der Bildung der Fachbereiche konnten sich bei der ver.di-Gründung die beteiligten Gewerkschaften nicht auf eine endgültige Anzahl der Landesbezirke und Bezirke einigen. Stattdessen wurde ein Start-Ziel-Modell vorgegeben, bei dem dann bis 2007 die geplante Anzahl an Landesbezirken und Bezirken erreicht sein soll.⁹¹ Die Kriterien für die Bildung der Landesbezirke sollten sich nach der Effektivität richten, d. h. die Anzahl der Landesbezirke sollte kleiner sein als die der Bundesländer und es sollten keine Bundesländer

⁹¹ Zu Beginn der ver.di-Gründung bestanden 13 Landesbezirke, die bis 2007 durch den Zusammenschluss der Landesbezirke Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern und Rheinland-Pfalz, Saarland sowie Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf neun Landesbezirke reduziert werden sollen. Auch bei der Bezirksbildung in Nordrhein-Westfalen, Berlin-Brandenburg und Bayern gibt es ein solches Start-Ziel-Modell.

„zerschnitten“ werden.⁹² Für die Bildung der Bezirke waren entscheidende Parameter die Mitgliederzahl und das Mitgliederpotenzial, das Beitragsaufkommen, eine möglichst flächendeckende Präsenz, geringe Entfernungen, die Orientierung an Wirtschaftsstrukturen und Bundesländern sowie das Vorhandensein von arbeitsfähigen ehrenamtlichen Fachbereichsstrukturen (Keller 2001b: 29).

Die Entscheidung, ver.di in einer Matrixorganisation entstehen zu lassen, ist nicht in einem strategischen Vorgehen der beteiligten Akteure zu sehen,⁹³ bei dem z. B. die gewerkschaftlichen Leitbilder einer höheren Effizienz, Transparenz und Partizipation im Vordergrund der Überlegungen standen (wozu die Matrixorganisation durchaus beitragen kann), sondern im Erreichen einer erfolgreichen Einigung unter Zeitdruck, bei der die eigenen Vorstellungen der einzelnen Gründungsgewerkschaften möglichst erhalten blieben (Keller 2001b: 33ff.).⁹⁴ Die vereinbarten Strukturen zeugen damit auch vom fehlenden Vertrauen der Akteure ineinander (Keller 2004b: 63). Die Ausgestaltung der entstandenen Matrix ist daher ein Kompromiss der unterschiedlichen Interessenlagen, der vor allem für die ÖTV einen Abschied von ihrer bisherigen Organisationsstruktur bedeutete.⁹⁵ Zum einen glaubten die vier kleineren Gründungsorganisationen nur durch eine hohe Eigenständigkeit der Fachbereiche gegen die quantitative Übermacht der ÖTV bestehen zu können, die bei einer Vorrangstellung der Bezirke entstanden wäre (Keller 2001b: 34f.).⁹⁶ Zum anderen gab es einen Konflikt um die Anzahl der Bezirke, bei der auf der einen Seite die ÖTV stand, die als traditionelle Ebenenorganisation möglichst viele, und auf der an-

⁹² Unter dem Gesichtspunkt der Effektivitätssteigerung ist die Einhaltung des Start-Ziel-Modells dringend erforderlich. So verfügt das Saarland als kleinster Landesbezirk nur über ca. 50.000 Mitglieder, während Nordrhein-Westfalen mehr als das Zwölfwache der Mitglieder aufweist. Kombiniert man diese Größenunterschiede in den Landesbezirken mit den teilweise erheblichen Unterschieden in den Fachbereichsgrößen, so ergeben sich bei den Landesfachbereichen noch größere Differenzen.

⁹³ Waddington sieht die Ergebnisse von Zusammenschlüssen stets als pragmatische oder „negotiated outcomes“ (1995: 108).

⁹⁴ Hierdurch kann bei externen Beobachtern der Eindruck entstehen, dass Zusammenschlüsse „durch beinahe beliebige Fusionen zufällig zustande kommen“ (von Alemann 2002: 3).

⁹⁵ Schommer zeigt in seinem Vergleich von ÖTV und DPG während der Gründungsphase von ver.di die größere Betroffenheit der ÖTV durch die Matrixorganisation auf (2001: 71ff.).

⁹⁶ Insbesondere die DPG und die IG Medien sprachen sich für starke Fachbereiche aus, da sie in nur einem bzw. zwei Fachbereichen aufgingen.

deren Seite die HBV, die aufgrund ihrer Schwäche in der Fläche möglichst wenige Bezirke forderte.

Die so entstandene Matrixorganisation zeigt aus diesen Gründen einige Abweichungen vom theoretischen Modell der Matrix, und es „entsteht der Verdacht, dass nach einer Struktur gesucht wurde, in der die Fachbereiche vereint werden können“ (Mehwald 2000: 58). Unterschiede sind unter anderem:

- die Fachbereiche üben in der Ebene ähnliche Tätigkeiten aus wie die Ebene selbst, nur fachbereichsspezifisch,
- an den Schnittstellen zwischen Fachbereich und Ebene fehlt ein Schnittstellenmanager, der mögliche Konflikte an dieser Stelle verhindert,
- die Kompetenzverteilung zwischen Fachbereich und Ebene ist nicht eindeutig geklärt (weder verfügen beide Seiten über die gleiche Kompetenz, noch hat eine Seite grundsätzlich die höhere Kompetenz),
- auch die horizontale Dimension (Fachbereiche) verfügt über eine hierarchische Struktur auf Bundes-, Landes- und Bezirksebene (Mehwald 2000: 59).

Auf die hohen Transaktionskosten, die auch in der Matrixorganisation begründet sind, hat ver.di inzwischen reagiert. So wurde auf dem Gewerkschaftstag 2003 die Zahl der Konferenzen und Entscheidungsgremien sowie die Zahl der Vorstandsposten reduziert, die durch die Matrixorganisation entstanden waren (Keller 2005: 219).

Trotz der vorrangig gewerkschaftspolitischen Gründe, die zur Entstehung der Matrixorganisation führten, und ihrer fehlerhaften Umsetzung zieht Kahmann insgesamt eine positive Bilanz:

„Im Hinblick auf die Matrix mit ihren Leitideen räumlicher und fachlicher Dezentralisierung ist festzuhalten, dass sie dem spannungsreichen und prekären Verhältnis von gewerkschaftlicher Integration und Differenzierung, Zentralität und Dezentralität eine neue Bewegungsform verleiht. Wenn sich ihre Entstehung auch teilweise opportunistischen Motiven der Verhandlungsführungen verdankt, so stellt sie insgesamt eine Abkehr von einem älteren zentralistischen, von oben nach unten geführten gewerkschaftlichen Organisationsmodell dar“ (Kahmann 2005: 63).

3.3.2. Die Interessenlage der Hauptamtlichen

Die hauptamtlich Beschäftigten personifizieren für die Mitglieder und ehrenamtlich Aktiven die Organisation der Gewerkschaft. Dabei werden insbesondere an die Gewerkschaftssekretäre sowohl von Seiten der Organisation als auch von den Mitgliedern hohe Erwartungen gestellt.⁹⁷

Die Gewerkschaften fordern von ihren politischen Sekretären „bedingungslose Loyalität“ (Morgenroth 1989: 90), Verfügbarkeit „rund um die Uhr“ (Prott/Keller 2002: 10) und „Hingabe und Opfermentalität“ (Prott/Keller 2002: 15). Wer diese Erwartungen nicht erfüllen kann oder will, dem droht Isolation oder Ausschluss (Morgenroth 1989: 90). Neben diesen weit reichenden Erwartungen eröffnet sich für die örtlichen politischen Sekretäre, die den Großteil an allen Sekretären ausmachen, ein weites Tätigkeitsspektrum, das über die Betreuung und Beratung der Mitglieder in arbeitsrechtlichen Fragen hinausgeht: von der Betreuung und Unterstützung der Betriebsräte und Vertrauensleute (z. B. Hilfestellung bei Betriebsvereinbarungen, Teilnahme an Betriebsversammlungen) über die Organisation und Durchführung der örtlichen Gremienarbeit und von Bildungsveranstaltungen bis hin zur Mitarbeit an (in der Regel auf Firmenebene stattfindenden) Tarifverhandlungen und außergewerkschaftlichen Gremien (Prott 2003: 227).

Auch die Erwartungen der Mitglieder und ehrenamtlichen Funktionäre an die Sekretäre sind hoch. Hier hat sich allerdings in den letzten Jahrzehnten allmählich ein neues Rollenverständnis durchgesetzt. Wurde früher eine Folgebereitschaft von den Mitgliedern und Funktionären gegenüber ihrem hauptamtlichen Vordenker eingefordert, so ist gegenwärtig die sozial-kommunikative Kompetenz der Sekretäre gefragt, bei der insbesondere die betrieblichen Funktionsträger als gleichwertige Partner auftreten (Prott 1998: 331).⁹⁸ Daneben müssen die Sekretäre natürlich über fachliche Kompetenzen verfügen und durch ihr Auftre-

⁹⁷ Zur Arbeitssituation der Verwaltungsangestellten vgl. Prott (2004), speziell der weiblichen Verwaltungsangestellten Honsberg (2001).

⁹⁸ Diese Kompetenz zu erfüllen ist für den Sekretär deshalb schwierig, da die Erwartungshaltung von Seiten der Organisation – Loyalität und bedingungsloser Einsatz – bei den Sekretären zur Entstehung eines Pflichteifers führt, bei dem die nötige selbstreflektierende Distanz verloren geht, ohne die eine sozial-kommunikative Kompetenz aber nicht entstehen kann (Prott 2000: 126).

ten als Vertreter einer Interessenorganisation auch politisch-moralische Fähigkeiten aufweisen.

Durch die große Bandbreite an Aufgabenfeldern verfügen Gewerkschaftssekretäre zwar einerseits über eine relativ hohe Arbeitsautonomie, diese führt aber andererseits zu einer möglichen Überlastung, da dieses Aufgabenspektrum die erworbenen Qualifikationen übersteigen kann. Hinzu kommen Probleme des Wandels in den Betriebsstrukturen – durch die Zunahme der kleineren Betriebe steigt die Zahl der Betreuungseinheiten – und unvorhersehbarer zusätzlicher Arbeitsanfall, z. B. durch Streik oder plötzlich drohende Betriebsschließungen, die eine vorausschauende Arbeitsplanung äußerst schwierig machen.

Auch wenn sich der Typ des Gewerkschaftssekretärs im Laufe der Jahrzehnte gewandelt hat und inzwischen ein modernes Berufverständnis spürbar zugenommen hat,⁹⁹ so dürfte auch heute noch die berufliche „Sackgassenerfahrung“ der politischen Sekretäre immer noch vorrangig vorhanden sein, die eine Fortführung der beruflichen Karriere außerhalb des gewerkschaftlichen Beschäftigungsfeldes zumindest schwierig gestaltet, auch wenn die Zahl der Hochschulabsolventen gegenüber der klassischen Rekrutierung des Gewerkschaftssekretärs – die „Ochsentour“ durch die ehrenamtlichen Gremien hin zur Hauptamtlichkeit – zugenommen hat. Aus diesem Grund sind die politischen Sekretäre intensiv von organisatorischen und damit häufig verbundenen personellen Veränderungen der Gewerkschaften betroffen.¹⁰⁰

Da die Zahl der hauptamtlich Beschäftigten bei den Gewerkschaften abhängig von der Mitgliederstärke ist, unterliegt die Anzahl der Hauptamtlichen mit einer leichten zeitlichen Verzögerung der Mitgliederentwicklung. So wurden Mitte der 1990er-Jahre, als es erstmals zu einem starken Mitgliederrückgang kommt (vgl. Kapitel 4.1.), über 10 % der Arbeitsplätze beim DGB und den Einzelgewerk-

⁹⁹ Prott macht hierbei einen Wechsel vom traditionalistischen Typ, der dem direktiven Vordenkertum verhaftet ist und durch seine opferbereite Organisationsloyalität kein Aufstiegsstreben erkennen lässt, zum modernistischen Typ aus, der sich durch eine größere Kooperationsbereitschaft gegenüber den Ehrenamtlichen, eine größere Distanz zur Organisation und einem stärkeren Karrierestreben auszeichnet (Prott 2003: 230).

¹⁰⁰ Hierin unterscheiden sich die Gewerkschaftssekretäre eindeutig von den Verwaltungsangestellten, die in der Regel über eine adäquate Berufsausbildung (in der Regel Verwaltungsfachangestellte oder Bürokaufleute) verfügen und diesen Beruf auch außerhalb der Gewerkschaft ausüben können.

schaften teilweise mit betriebsbedingten Kündigungen abgebaut.¹⁰¹ Auch bei dem Zusammenschluss zu ver.di war ein beträchtlicher Personalüberschuss zu verzeichnen.¹⁰² Dieser lässt sich durch die fehlende Personalanpassung der Gründungsgewerkschaften an die Mitgliederentwicklung in den Jahren unmittelbar vor der ver.di-Gründung und durch die zusätzlichen Stellen, welche die DAG als vormals eigenständige Dachorganisation innehatte, erklären.

Neben dem unmittelbaren Interesse am Erhalt ihrer Arbeitsplätze ergeben sich für die Beschäftigten der Gründungsgewerkschaften durch die ver.di-Gründung noch weitere Auswirkungen auf ihre Tätigkeit:

- die örtliche Verlagerung ihrer Arbeitsplätze, insbesondere auf der Bundesebene,
- die inhaltliche Umorientierung der Tätigkeitsbereiche hin zu mehr Fachlichkeit und Serviceorientierung,
- Status- und Prestigeverluste¹⁰³ infolge weniger zu besetzender Führungspositionen¹⁰⁴ (v. a. bei den Bezirksgeschäftsführern),
- unterschiedliche Vergütung und Gehaltsstruktur der Hauptamtlichen bis zum heutigen Tag (Stand: Frühjahr 2006).¹⁰⁵

Neben diesen negativen Auswirkungen der ver.di-Gründung auf die Hauptamtlichen lassen sich aber auch positive Aspekte finden. Die neue Organisation ermöglicht aufgrund ihrer Größe eine weitergehende Spezialisierung bei der Auf-

¹⁰¹ Laut DGB sank die Zahl der Beschäftigten von 15.334 im Jahr 1993 bis auf 12.888 im Jahr 1998 (DGB 1999: 5).

¹⁰² Bei ca. 5.000 hauptamtlich Beschäftigten in den Gründungsgewerkschaften unmittelbar vor dem ver.di-Zusammenschluss stellen Müller/Niederhoff/Wilke (2002: 311) eine Überbesetzung von fast 1.300 Stellen fest, gemessen am Durchschnitt der DGB-Gewerkschaften. Das Problem der personellen Überbesetzung konnte auch in den Jahren nach der Gründung trotz Personalabbaus nicht gelöst werden, da gleichzeitig die Mitgliederzahlen rückläufig sind, was zu einer zusätzlichen Reduzierung der Stellenanzahl geführt hat.

¹⁰³ Für die Sekretäre der DPG und der ÖTV kommt noch der Verlust ihrer ehrenamtlichen Mandate hinzu, da bei ver.di eine strikte Trennung zwischen Haupt- und Ehrenamtlichkeit beschlossen wurde.

¹⁰⁴ Von fünf leitenden Angestellten der Gründungsgewerkschaften erhielt in der Regel nur einer die gleichwertige Position bei ver.di, die übrigen vier wurden mit Stellvertreterposten bedacht, sofern sich keine andere angemessene Beschäftigung ergab.

¹⁰⁵ Die Vergütung wie auch andere Arbeitsbedingungen (z. B. Anzahl der Urlaubstage) richtet sich nach den Anstellungsbedingungen der Gründungsorganisationen. Es existiert zwar ein Plan für ein einheitliches Vergütungssystem, dieser kommt aber derzeit noch nicht zur Anwendung. Lediglich bei Neueinstellungen und bei den Wahlämtern besteht ein einheitliches Gehaltsgefüge.

gabenerfüllung. Hierdurch können sich neue Arbeitsplätze mit unerwarteten Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten ergeben (Keller 2004b: 83).

Da die Gewerkschaften bei der ver.di-Gründung auf die Kooperationsbereitschaft und die Motivation der Hauptamtlichen angewiesen waren, wurden weitreichende Zugeständnisse an die Hauptamtlichen gemacht. So sind betriebsbedingte Kündigungen bis 2007 ausgeschlossen, und es gibt eine Reihe von Beschäftigungs- und Besitzstandsgarantien.¹⁰⁶ Keller (2001b) sieht dieses Vorgehen der Gewerkschaften, das zwar ihrem Selbstverständnis entspricht, im Hinblick auf den Erfolg der Vereinigung ambivalent: So reduzieren die Zugeständnisse von Seiten der Organisation zwar Unsicherheiten, Motivations- und Vertrauensprobleme bei den Hauptamtlichen, stellen aber keine hinreichende Bedingung für den Erfolg der neuen Organisation dar, da gleichzeitig der Handlungsspielraum von ver.di durch die hohen Personalkosten eingeengt wird (Keller 2001b: 62).

Für Beschäftigte, die mit den Auswirkungen der ver.di-Gründung auf ihre Tätigkeit unzufrieden sind, ergeben sich zwei Optionen: Zum einen können sie die Organisation verlassen und sich einen neuen Arbeitgeber suchen. Diese Möglichkeit kommt aber aufgrund des besonderen Beschäftigungsverhältnisses bei Gewerkschaften nur für überdurchschnittlich qualifizierte Beschäftigte in Frage, wodurch gleichzeitig eine Kompetenzlücke bei ver.di droht. Dies würde dann für die Organisation hohe Fluktuationskosten in Form von Wiederbeschaffungs- und Einarbeitskosten bedeuten. Die andere Option ist die „innere Emigration“ der Beschäftigten, die durch einen strikten „Dienst nach Vorschrift“ der Effizienz und Produktivität der Organisation ebenfalls schaden.¹⁰⁷

Mit Blick auf die Ergebnisse der neueren Organisationsforschung¹⁰⁸ kommt Keller (2001b: 64) zu dem Fazit, dass interne Verteilungskonflikte in Bezug auf die ver.di-Gründung unvermeidbar und in ihren Auswirkungen kaum vorhersagbar sind. Kritik übt er am zeitlichen Vorgehen im Gründungsprozess von ver.di, in

¹⁰⁶ Es gab allerdings einen Sozialplan, der mit Hilfe von Versetzungen, Abfindungen, Altersteilzeit- und Vorruhestandsregelungen zu einem sozialverträglichen Stellenabbau beitragen sollte. Da diese Maßnahmen aber nicht im gewünschten Umfang zum Erfolg führten, wird seit 2003 auch mit Änderungskündigungen gedroht.

¹⁰⁷ Diese Reaktion hat Martens bei Hauptamtlichen im Zusammenhang mit der Fusion der IG BCE festgestellt, aufgrund der „befürchteten Infragestellung überkommener Werte einer Gewerkschaft oder auch der Gefährdung erhoffter Berufskarrieren“ (Martens 1998: 321).

¹⁰⁸ Vgl. Küpper/Ortmann 1988; Neuberger 1995.

dem Fragen der zukünftigen Organisationsstruktur eine wesentlich größere Rolle als Politikinhalte und Programmatik spielten, ohne die eine Personalpolitik nicht möglich ist (Keller 2001b: 66). Mehwald bemängelt zudem die fehlende Inanspruchnahme externer Berater,¹⁰⁹ mit der die Größe der personellen Ressourcen schon während des Gründungsprozesses erkannt und eine unzureichende Informationspolitik gegenüber den Hauptamtlichen vermieden worden wäre (2000: 83f.).

3.3.3. Auswirkungen auf die gewerkschaftlichen Leitbilder und die Mitgliederinteressen

Aus den hier vorgestellten organisatorischen Problemlagen der ver.di-Gründung – Matrixorganisation und Interessenlage der Hauptamtlichen – ergeben sich weiter reichende Konsequenzen für die Umsetzung der gewerkschaftlichen Leitbilder von Effizienz, Offenheit und Partizipation. Auf die Befriedigung der Mitgliederinteressen wirken sich beide Problemlagen aus.

Die Errichtung einer Matrixorganisation erfolgt in der Regel ausschließlich aus Effizienzgründen. Dies war bei ver.di – wie oben geschildert – nicht der Fall. Dennoch ergeben sich positive Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit von ver.di. Durch die Übernahme der branchenspezifischen Zuordnungen aus den Gründungsorganisationen in die Fachbereiche von ver.di konnte ein Teil der organisatorischen und informellen Strukturen aus den Einzelgewerkschaften in ver.di überführt werden. Dies hat dazu geführt, dass gerade in der Anfangsphase eine durchgehende Handlungsfähigkeit gewährleistet blieb.

Auch in der Außenwirkung können sich Vorzüge ergeben. Eine Spezialisierung und Professionalisierung der Organisation, die durch die Verbetrieblichung der Tarifpolitik und Zunahme spezieller Problemfelder in den verschiedenen Branchen erforderlich wird, ist durch kleinere Organisationseinheiten besser zu realisieren. Einer stark branchenspezifischen Tarifpolitik wird durch die weit gehende Autonomie der Fachbereiche Vorschub geleistet. Dies kann für die mit-

¹⁰⁹ Diese wurden beim Strategieprozess der HBV zu Beginn der 1990er-Jahre eingesetzt. Allerdings begegnen die Hauptamtlichen diesem innovativen Konzept mit Misstrauen (Berkessel 1993: 416).

gliederstarken Branchen Vorteile mit sich bringen, da sie weiterhin erfolgreiche Tarifpolitik betreiben können.

Dagegen steht ein zeitintensiverer Abstimmungsaufwand zur wirksamen Koordination der Entscheidungseinheiten von Fachbereichen und Ebenen – zusätzlich verstärkt durch die nicht eindeutig geklärte Kompetenzverteilung zwischen Fachbereich und Ebene. Hier besteht die Gefahr einer wechselseitigen Blockade der einzelnen neu entstandenen Machtzentren. Dies schlägt sich in einer fast unübersichtlich großen Zahl an Gremien wieder, die zudem noch nach den Gründungsgewerkschaften quotiert sein müssen. Auch die Dezentralisierung von Aufgaben, eine Konsequenz der Matrixform, wurde bisher nicht erreicht. Stattdessen verfügt ver.di über einen personell überbesetzten Hauptsitz in Berlin,¹¹⁰ der neben der politischen Interessenvertretung noch weitere Querschnittsaufgaben wahrnimmt. Darüber hinaus hätte mit der funktionalen Dezentralisierung durch die Fachbereiche auch eine territoriale Dezentralisierung durchgeführt werden können, bei der jeder Fachbereich nur einen Hauptstandort gehabt hätte.

Unter dem Aspekt der Offenheit und Transparenz bietet die Matrixform zunächst mehr Chancen als Risiken. Sie trägt durch ihre dezentrale Ausrichtung dazu bei, den unterschiedlichen Kulturen der Gründungsgewerkschaften und den Bedürfnissen der verschiedenen Mitgliedergruppen genügend Raum zur Wahrung ihrer Identitäten und zur Artikulation ihrer Interessen zu geben.¹¹¹ Auch die Möglichkeit, für bestimmte Branchen oder Personengruppen spezielle gewerkschaftliche Angebote zu machen, wie bei den Medienschaffenden durch connexx.av geschehen, werden durch die Matrixstruktur gefördert.

So sehr durch die starke Stellung der Fachbereiche eine relativ autonome Organisations- und Gewerkschaftspolitik für die unterschiedlichen Branchen auch gefördert wird, so fallen doch zugleich die Personengruppen (z. B. Jugendliche, Arbeitslose, Frauen, Senioren) durch dieses Raster. Mit ihren quer zum zentralen Konstruktionsprinzip gelegenen Strukturen verfügen diese Personengrup-

¹¹⁰ Möglicherweise hätte ver.di sogar ohne einen zentralen Standort auskommen können (Sauerborn 2000).

¹¹¹ Der „Gefahr einer Herausbildung inflexibler Großorganisationen ohne klar umrissene Zielgruppe“ (Schnabel 1995: 68), die Schnabel bei dem Zusammenschluss zu Multibranchengewerkschaften voraussagte, kann nur durch eine solche Dezentralisierung entgangen werden.

pen über keine organisatorische Selbstständigkeit im Sinne echter Entscheidungsbefugnisse und stellen insofern keinen eigentlichen Machtfaktor dar. Da es sich bei diesen Personengruppen aber um gewerkschaftlich brisante Gruppen handelt, die entweder stark unterrepräsentiert sind und deshalb einer besonderen Mitgliederrekrutierung bedürfen – Frauen und Jugend –, zukünftig einen erheblichen Teil der Mitglieder ausmachen werden und deshalb eines speziellen Betreuungsangebots bedürfen – Senioren – oder andere Anforderungen an die Gewerkschaft stellen als die übrigen Mitglieder – Erwerbslose –, führt deren mangelnde Einflussmöglichkeit bei ver.di möglicherweise zu fehlenden Schwerpunkten in der Mitgliederrekrutierung und gewerkschaftlichen Betreuungsangeboten. Eine effektive Vertretung ihrer Interessen ist diesen Personengruppen nur in den entsprechenden Fachbereichen möglich, die jedoch von den Interessen der beschäftigten Arbeiter und Angestellten dominiert werden.

Die fachliche Dezentralisierung, wie sie durch die Matrixorganisation erreicht wurde, führt weiterhin dazu, dass ver.di darauf angewiesen ist, erfolgreich Themen- und Aktionsschwerpunkte zu finden, welche die ganze Organisation betreffen, – ansonsten würden die Fachbereiche wie einzelne Fachgewerkschaften agieren. Anders als z. B. die IG Metall, die ihr organisatorisches Selbstverständnis auf einer erfolgreichen Tarif- und Branchenpolitik begründet, braucht ver.di branchenübergreifende Themenfelder in der Sozial- und Gesellschaftspolitik, um sich eine gemeinsame Identität zu geben und als „Netzwerk gegenseitiger Unterstützung“ (Bsirske 2001: 324) wahrgenommen zu werden.

Die Probleme, die die Matrixorganisation durch ihren erhöhten Kommunikations- und Koordinationsaufwand unter Effizienzgesichtspunkten aufwirft, erweisen sich unter den partizipatorischen Aspekten als Vorteil. Keller sieht den „unlösbaren Konflikt zwischen Effektivität und Legitimität von Verbänden“ (2001b: 92) durch die gewählte Matrixform zugunsten der Legitimität beantwortet. Mit der Entscheidung, durch große Gremien der zunehmenden Heterogenität der Interessen zu entsprechen, wird beim Zusammenschluss von ver.di der Schwerpunkt eindeutig auf Kooperation statt Integration gesetzt (Hartwich 2001: 205). Die Matrix ermöglicht den einzelnen Teileinheiten der Fachbereiche und Bezirke sowohl eine weit gehende Entscheidungsfreiheit als auch eine dezentrale Machtverteilung der Gesamtorganisation. Die starke Ausdifferenzierung der Entscheidungsstrukturen kann jedoch auch dazu führen, dass durch ein

Nebeneinander von politischen Gremien auf der Bezirks- und Fachbereichsebene und „organisatorische Verantwortungslosigkeit“ (Hasibether 2001: 178) unklar ist, wer für welche Entscheidungen verantwortlich ist.

Ob die Mitgliederinteressen durch die Errichtung der Matrixorganisation besser befriedigt werden, kann an dieser Stelle nur theoretisch beantwortet werden. Eine Professionalisierung der Betreuungsarbeit für Mitglieder und betriebliche Funktionsträger, wie sie über die Dezentralisierung und Spezialisierung durch die Matrix erreicht werden soll, erhöht ebenso wie ein spezifisches Serviceangebot die Attraktivität von ver.di. Wie die Umsetzung dieser Vorstellungen allerdings konkret aussieht, wird in der Analyse der Mitgliederbefragung untersucht.

Gestiegen sind in jedem Fall die Partizipationsmöglichkeiten durch die Mitglieder und die ehrenamtlichen Funktionäre, allein schon durch die Vielzahl der zu besetzenden Gremienplätze. Diesem quantitativen Anstieg der Teilhabemöglichkeiten steht aber nicht unbedingt eine qualitative Steigerung der Einflussmöglichkeiten gegenüber.

Die Partizipation erstreckt sich zunächst nur auf die eigene Einheit, den Fachbereich oder Bezirk. Die darüber hinausgehenden Partizipationsmöglichkeiten auf Landes- oder Bundesebene dürften einer ehrenamtlichen Funktionärselite vorbehalten sein, da sie erheblichen Zeitaufwand¹¹² und Engagement erfordern. Die Unübersichtlichkeit der vielen Gremien führt wohl eher dazu, dass gremienunerfahrene Mitglieder diese Mitbestimmungsmöglichkeiten nicht nutzen werden. Gleichzeitig besteht aber die Gefahr, dass es durch die begrenzte Anzahl an Aktiven zur Anhäufung von Mandaten kommt und damit zu einer zeitlichen Überforderung der Mandatsträger.

Die Auswirkungen der ver.di-Gründung auf die Interessenlage und Motivation der hauptamtlich Beschäftigten beziehen sich mit Blick auf die gewerkschaftlichen Leitbilder vor allem auf die Effektivität. Hierbei besteht das primäre Ziel von Gewerkschaften nicht in einer Reduktion von Kosten – durch Personalabbau mit dem Ziel der Gewinnmaximierung –, sondern „in der Umschichtung ihrer knappen Ressourcen in strategischer Absicht, um durch Umorientierung einer größeren Zahl von Mitarbeitern auf andere Tätigkeitsbereiche die Ziele

¹¹² Die Tarifverträge sehen unterschiedliche Freistellungsmöglichkeiten für ehrenamtliche gewerkschaftliche Gremienarbeit vor.

der neuen Organisation effektiver erreichen bzw. durchsetzen zu können“ (Keller 2004b: 191). Deshalb muss ver.di daran interessiert sein, motivierte und zufriedene Hauptamtliche zu beschäftigen. Zu erreichen ist dies nur, wenn diesen Beschäftigten eine längerfristige Perspektive gegeben wird. Allein mit dem Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen ist dies nicht getan. Hinzu kommt die Notwendigkeit von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die sich sowohl an der Zielsetzung der Matrixorganisation – zunehmende Spezialisierung und Professionalisierung – als auch an den Bedürfnissen) der Mitglieder nach mehr kommunikativer Kompetenz orientieren.

Die inzwischen fast abgeschlossenen fachlichen und räumlichen Veränderungen, denen sich die Hauptamtlichen unterziehen müssen, können nur in einem Prozess geschehen, der einen Kompromiss zwischen der Interessenlage der Hauptamtlichen und den Interessen der Organisation darstellt. Der seit mehreren Jahren praktizierte weit gehende Einstellungsstopp, mit dem der Personalabbau vorangetrieben werden soll, führt aber neben fehlendem Zugang an qualifiziertem Personal zu einer weiteren Konsequenz: Neben einer Überalterung der Mitgliederstruktur wird es auch zunehmend zu einer Überalterung des hauptamtlichen Funktionsapparates kommen, was die Rekrutierung jüngerer Mitglieder zumindest nicht leichter macht.

Die möglichen Szenarien, die sich bei unzufriedenen Mitarbeitern ergeben können – Abwanderung oder innere Emigration – wirken sich negativ auf die Effizienz der Organisation und die Interessenlage der Mitglieder aus, bei denen durch eine unzureichende Betreuung eine Unzufriedenheit mit ver.di entstehen kann. Gleichzeitig bietet sich aber zumindest längerfristig die Chance, durch eine stärkere Spezialisierung und Professionalisierung der Hauptamtlichen die Qualität der Betreuungsarbeit für die Mitglieder zu erhöhen.

4. Überblick über die empirischen Studien in der Gewerkschaftsforschung

Die ver.di-Gründung 2001 fällt in eine Zeit, in der die deutschen Gewerkschaften bereits seit einigen Jahren Mitgliederverluste verzeichnen. Schon in den 1990er-Jahren verschärft sich der sich abzeichnende Wandel in der Arbeitswelt: eine weitere Verlagerung des industriellen Sektors in den Dienstleistungsbereich und die Entstehung neuer Branchen, zunehmende Frauenerwerbstätigkeit, eine steigende Anzahl von Angestellten, die Zunahme prekärer Beschäftigung und die wachsende Arbeitslosigkeit. Diese Veränderungen sind nicht ohne Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung geblieben.

Im folgenden Kapitel wird der Einfluss dargestellt, den diese Entwicklungen auf die gewerkschaftliche Mitgliederstruktur ausgeübt haben. Daneben wird aufgezeigt, inwieweit sich die Struktur der Betriebsräte, deren Vorhandensein in den Betrieben die gewerkschaftliche Präsenz symbolisiert und erheblich zur Mitgliedergewinnung beiträgt, ebenfalls aufgrund der modifizierten wirtschaftlichen und industriellen Rahmenbedingungen verändert hat.

Weiterhin werden die vorhandenen empirischen Studien dahingehend untersucht, welche Aussagen sie zu Vorstellungen und Erwartungen der Mitglieder (teilweise auch von Nicht-Mitgliedern) erlauben. Im Vordergrund stehen hierbei die Einstellungen zu den Aufgaben der Gewerkschaften, Beitrittsmotive und Leistungserwartungen. Diese Einstellungen werden nicht nur in Bezug auf die gesamte Mitgliederschaft aufgezeigt, sondern auch nach speziellen Personengruppen differenziert. Hierzu werden insbesondere die Betriebsräte und die deutlich unter den Mitgliedern unterrepräsentierte Gruppe der Angestellten und jüngeren Arbeitnehmer beleuchtet.

Am Ende der einzelnen Abschnitte wird der Blick auf den Handel fokussiert¹¹³ – so weit es das empirische Material zulässt –, um eventuell vorhandene spezifische Problemlagen und Orientierungen aufzuzeigen.

¹¹³ Aufgrund seiner quantitativen und qualitativen Bedeutsamkeit innerhalb des Handels beziehen sich die Aussagen überwiegend auf den Einzelhandel.

4.1. Mitgliederentwicklung und Mitgliederstruktur

Gewerkschaften sind als Mitgliederorganisationen zur Durchsetzung ihrer Interessen im allgemein- und tarifpolitischen Bereich auf einen hohen Organisationsgrad angewiesen. Die Nachkriegszeit gestaltete sich für die deutschen Gewerkschaften bis zur Wiedervereinigung als Erfolgsgeschichte: Die Mitgliederzahlen (DGB, DAG, DBB, CGB) stiegen von 6,47 Mio. im Jahr 1951 auf 9,55 Mio. 1990 und bedingt durch die deutsche Wiedervereinigung kurzfristig sogar auf 13,76 Mio. Mitglieder 1991 (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 85). Nach diesem Höchststand verloren die DGB-Gewerkschaften von 1991 bis 2004 ca. 4,8 Mio. Mitglieder; das entspricht einem Mitgliederverlust von gut 40 % (vgl. Tabelle 4.1.).¹¹⁴

Tabelle 4.1. Mitglieder in ausgewählten DGB-Gewerkschaften und der DAG (in 1000) von 1980 bis 2004

	West				Ost und West				
	1980	1990	1991	1995	1998	2000	2002	2003	2004
DGB-Gewerkschaften insgesamt	7883	7938	11800	9354	8310	7772	7700	7363	7013
darunter									
IG Metall	2622	2727	3624	2869	2772	2763	2644	2525	2425
IG BCE ^a	1085	1042	1424	1122	955	891	833	801	771
IG Bau ^b	575	507	912	721	614	539	490	461	425
NGG	253	275	431	322	282	260	245	236	225
GEW	184	189	360	306	281	270	264	261	254
ÖTV	1150	1253	2138	1770	1582	1476			
DPG	450	479	612	529	474	446			
HBV	351	405	737	520	471	440			
IG Medien ^c	189	185	245	206	184	175			
ver.di (ab 2001)							2740	2614	2464
DAG	495	505	585	508	480	451			

a = Werte 1980–1995 für die Vorläuferorganisationen IG Chemie, IG BE und GL

b = Werte 1980–1995 für die Vorläuferorganisationen IG BSE und GGLF

c = Wert 1980 für die Vorläuferorganisation IG Druck und Papier und IG Kunst, Kultur und Medien

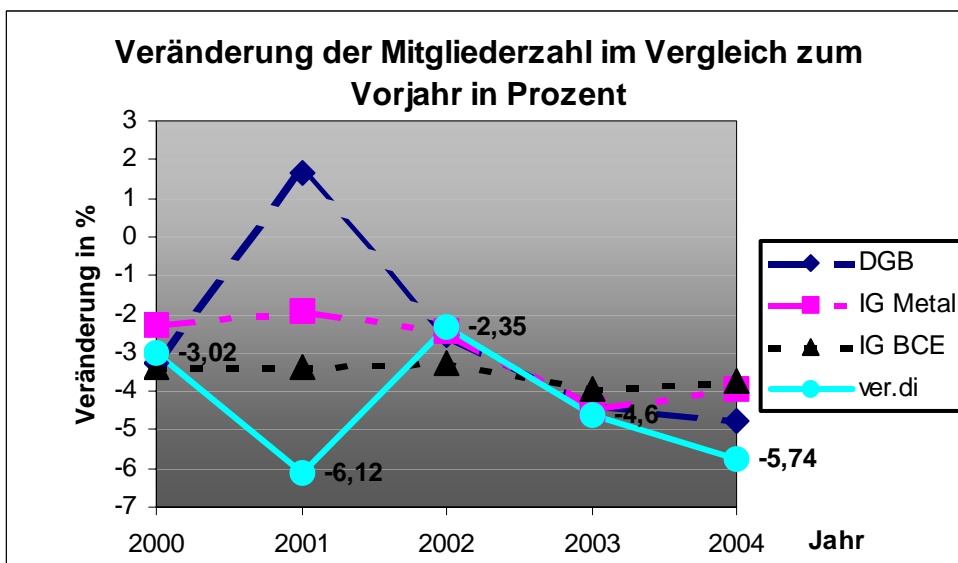
Quellen: Für die DGB-Gewerkschaften 1980–1991 und die DAG Müller-Jentsch/Ittermann (2000); für den DGB ab 1995: www.dgb.de

¹¹⁴ Dagegen konnte der Beamtenbund in den 1990er-Jahren einen beachtlichen Zulauf verzeichnen, der CGB stagnierte auf niedrigem Niveau, und auch die großen Berufsverbände, wie z. B. der Marburger Bund, verzeichneten Mitgliedergewinne (Pege 2000a).

Dabei verlief der Mitgliederverlust im Osten am dramatischsten. Innerhalb von sechs Jahren verließen die Hälfte der 3 Mio. Mitglieder in Ostdeutschland die DGB-Gewerkschaften wieder, während sich im Westen der allmähliche Mitgliederverlust bei ca. 2 bis 3 % jährlich einpendelte. Auch die DAG verlor den vereinigungsbedingten Mitgliederzuwachs nach fünf Jahren.

Der Abwärtstrend in der Mitgliederentwicklung bei den DGB-Gewerkschaften hat sich nach 2000 nochmals verschärft. Der DGB verlor zwischen 2001 und 2002 nochmals über 850.00 bzw. rund 11 % seiner Mitglieder. Bei der neu gegründeten Multibranchengewerkschaft ver.di sank die Zahl der Mitglieder im gleichen Zeitraum um über 14 %, besonders im Gründungsjahr 2001 sowie 2004 lagen die Mitgliederverluste mit 6,1 % bzw. 5,7 % im Vergleich zu den jeweiligen Vorjahren deutlich über jenen der beiden anderen großen DGB-Gewerkschaften IG Metall und IG BCE (vgl. Abbildung 4.1.). Dieser Abwärtstrend konnte 2005 leicht gebremst werden. Ende 2005 liegt die Mitgliederzahl von ver.di bei 2,359 Mio., was einen Rückgang von 4,26 % im Vergleich zum Vorjahr ausmacht (ver.di 2006: 7). Damit hat ver.di im Jahr 2006 nur noch 200.000 Mitglieder mehr als die ÖTV, eine ihrer Gründungsorganisationen, 1991 alleine hatte.

Abbildung 4.1. Gewerkschaftlicher Mitgliederverlust 2000–2004



Werte für ver.di bis 2000 aus der Addition der Gründungsgewerkschaften

Quellen: Für die DGB-Gewerkschaften www.dgb.de; für die DAG Müller-Jentsch/Ittermann (2000); eigene Berechnungen

Im Hinblick auf den Brutto-Organisationsgrad¹¹⁵ von Gewerkschaften relativiert sich auch der Mitgliedererfolg in der Nachkriegszeit. Aufgrund der steigenden Beschäftigtenzahlen bis in die 1980er-Jahre bewegte sich der Brutto-Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften von 1955 bis 1990 zwischen 29 % und 34 % (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 85). Die Gründe für die Schwankung können in diesem Zeitrahmen in politisch und wirtschaftlich bedingten Zyklen gesehen werden (Ebbinghaus 2003: 183).

So betrachtet Armingeon (1988: 100) die Jahre von 1969 bis 1982 als eine Phase der größeren politischen Macht der Gewerkschaften aufgrund der Regierungsbeteiligung der SPD, die wiederum zu einem Mitgliedererfolg führte. Erst nach dem kurzfristigen Hoch infolge der Wiedervereinigung sank der Brutto-Organisationsgrad bis 2000 auf 21,3 % (Ebbinghaus 2003: 182).

Im internationalen Vergleich der westlichen Industriestaaten nehmen die deutschen Gewerkschaften sowohl beim Organisationsgrad als auch bei der insgesamt rückläufigen Mitgliederentwicklung einen Platz im hinteren Mittelfeld ein. Sie rangieren damit zwar vor den USA, Japan und Frankreich, aber fast alle mittel- und nordeuropäischen Staaten haben einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad (vgl. Ebbinghaus/Visser 2000 sowie Abbildung 4.2.).

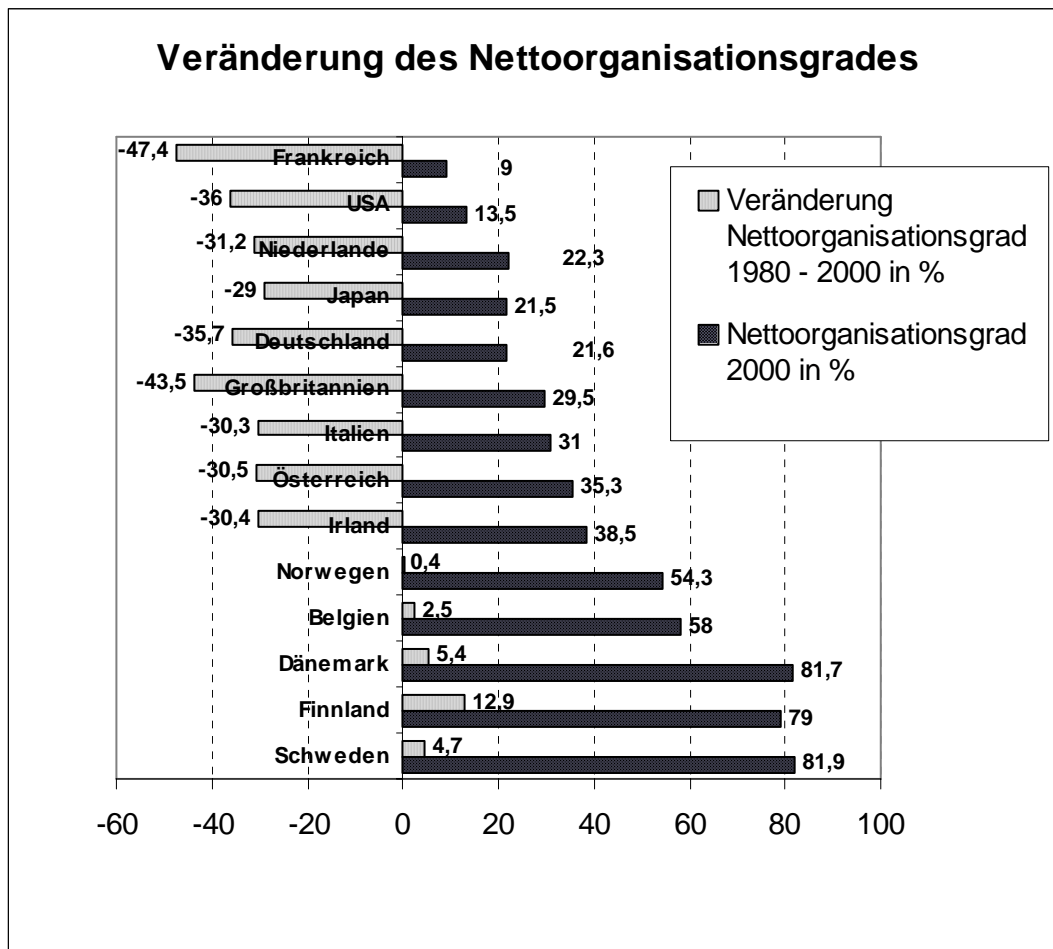
Die erfolgreiche Mitgliederentwicklung bei den Gewerkschaften in Skandinavien und in Belgien lässt sich durch die starke Einbettung der dortigen Gewerkschaften in das Sozialversicherungssystem erklären,¹¹⁶ bei der die Verwaltung der Arbeitslosen durch die Gewerkschaften geschieht. Zusätzliche Gründe für einen hohen Organisationsgrad sind einerseits in der Verbetrieblichung der Tarifpolitik (Skandinavien und Österreich) und in einer Hinwendung der Gewerkschaften zu den Angestellten im privaten Sektor (Österreich und Belgien) zu sehen (Eb-

¹¹⁵ Brutto-Organisationsgrad (BOG I) ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder an den abhängigen Erwerbspersonen inklusive Arbeitslose. Daneben existiert noch der BOG II (ohne Arbeitslose). Die interessantere Messzahl ist der Netto-Organisationsgrad, der nur die abhängig beschäftigten Gewerkschaftsmitglieder – also ohne Arbeitslose, Rentner, Studenten – in Vergleich zu allen Arbeitnehmern setzt. Diese Zahl ist aber erstens nur mit großen Schwierigkeiten von den Gewerkschaften zu bekommen und weist zweitens innerhalb der gewerkschaftsinternen Statistiken (vgl. Stöss 2005: 10) erhebliche Mängel auf. Pege schätzt den Netto-Organisationsgrad für alle Gewerkschaften für 2000 auf 19,25 %, für die DGB-Gewerkschaften 1999 auf 16 % (Pege 2000a: 6), Ebbinghaus (2002: 10) sieht den Netto-Organisationsgrad des DGB für 2000 bei 17,3 %.

¹¹⁶ Zur unterschiedlichen Einbindung in das jeweilige Sozialsystem für Großbritannien, Frankreich, Schweden und Deutschland vgl. Kaufmann (2003).

binghaus 2003: 196f.). Das Beispiel Niederlande zeigt aber auch, dass eine starke Einbindung in korporatistische Strukturen einen Mitgliederverlust nicht verhindern kann, wenn gleichzeitig die Anbindung an die Mitglieder auf der betrieblichen Ebene fehlt.

**Abbildung 4.2. Netto-Organisationsgrade
in westlichen Industrieländern**



Anmerkungen: Netto-Organisationsgrad: aktive Mitglieder (ohne Rentner) / abhängig Erwerbstätige zzgl. Arbeitslose, für Großbritannien, Japan, USA: Mitglieder / abhängig Erwerbstätige

Quelle: Ebbinghaus 2003

Innerhalb von ver.di stellt der Handel mit ca. 450.000 Mitgliedern zu Gründungsbeginn den größten Fachbereich dar, wobei 70 % der Mitglieder der HBV und 29 % der DAG angehörten (Müller/Niedenhoff/Wilke 2002: 315). Der Verlust von ca. 30.000 Mitgliedern aus dem Handel innerhalb der ersten zwei Jahre entspricht in etwa dem ver.di-Durchschnitt. Zu Beginn von ver.di waren ca. 360.000 Mitglieder im Einzelhandel beschäftigt, und rund 90.000 im Groß- und Außenhandel tätig.

Die Mitgliederentwicklung der Vorläuferorganisationen HBV und DAG verlief im Handel in den 1990er-Jahren recht unterschiedlich. Die DAG verlor zwischen 1991 und 1999 rund 17 % ihrer Mitglieder im Bereich private Dienste¹¹⁷ (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 136), die HBV verlor im gleichen Zeitraum fast 40 % ihrer Mitglieder aus dem Handel, wobei diese Entwicklung auf die zunächst starke Präsenz in Ostdeutschland und den darauf folgenden Mitgliedereinbruch zurückzuführen ist. In Westdeutschland betrug der Mitgliederverlust nur 11 % (Dribbusch 2003: 339). Zum Vergleich: Beim DGB sanken die Mitgliederzahlen in dieser Zeit um 32 % und bei der ÖTV um 28 %. Für 1998 macht Dribbusch (2003: 241) einen gewerkschaftlichen Netto-Organisationsgrad (HBV und DAG gemeinsam) von 11 % im Einzelhandel aus. Er liegt damit deutlich unter den Organisationsgrad des DGB insgesamt (27 %).

4.1.1. Ergebnisse zur Mitgliederentwicklung und -struktur einzelner Personengruppen

Die Macht von Gewerkschaften zeichnet sich weniger durch die absolute Zahl ihrer Mitglieder aus, sondern vielmehr durch die Anzahl ihrer berufstätigen Mitglieder. Während die Kernmitgliedschaft, bestehend aus männlichen Industriearbeitern und Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, in den letzten 50 Jahren relativ stabil geblieben ist (Frerichs/Pohl 2001: 10), ergeben sich für einzelne Personengruppen besondere Problemlagen.

Zum einen nimmt der Anteil der nicht erwerbstätigen Mitglieder zu, wie schon die Brutto- und Netto-Organisationsgrade zeigen. So stieg der Anteil der nicht erwerbstätigen Gewerkschaftsmitglieder innerhalb von 15 Jahren zwischen 1980 und 2000 von 15 % auf 29 % (Hassel 1999: 30). Pege (2000a: 5) sieht den Anteil der Nicht-Erwerbstätigen sogar von 20 % 1990 auf 35 % im Jahr 2000 steigen.

Zum anderen bestehen nach wie vor Organisationsdefizite der Gewerkschaften bei Angestellten, Frauen und jungen Erwerbstätigen. Auch wenn bei ver.di in absoluten Zahlen die Gruppe der Frauen und Angestellten die Mehrheit bilden, so heißt dies nicht, dass ver.di diese Organisationsdefizite der Industriegewerk-

¹¹⁷ Der Bereich private Dienste umfasst neben dem Handel noch die Sparten Verkehr und sonstige Dienstleistungen, rekrutiert sich aber zu über 75 % aus Mitgliedern des Handels.

schaften etwa überwunden hätte, sondern diese Werte müssen mit den entsprechenden Zahlen der vertretenden Branche verglichen werden. Zwei weitere Personengruppen, die bisher kaum Thema des wissenschaftlichen Interesses waren, müssen dem noch hinzugefügt werden: Arbeitslose und in Teilzeit bzw. geringfügig Beschäftigte. Auch von dieser Seite wird eine niedrigere Organisationsbereitschaft erwartet.

Die unterschiedlichen Personengruppen, ihre Affinität zu den Gewerkschaften und ihre Einflussfaktoren sind in den letzten 15 Jahren in empirischen Arbeiten häufig thematisiert worden (Armingeon 1988; Windolf/Haas 1989; Lorenz/Wagner 1991; Schnabel/Pege 1992; Fitzensberger/Haggeney/Ernst 1999). Fitzensberger/Haggeney/Ernst ziehen für die Mitgliederentwicklung der verschiedenen Personengruppen das Fazit, dass die Veränderungen für die Mitgliedschaftspräferenz sich nicht durch sozioökonomische Merkmale herleiten lassen, sondern über die Veränderung in der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft erklärt werden können (1999: 248).

4.1.1.1. Angestellte

Bedingt durch ihre Entstehungsgeschichte und die daraus folgende Ausbildung gewerkschaftlicher Milieus haben Gewerkschaften eine wesentlich stärkere Nähe zu Arbeitern¹¹⁸ als zu Angestellten¹¹⁹. Da sich durch die zunehmende Tertiarisierung bei gleichzeitiger Abnahme des Industriesektors in Deutschland¹²⁰ das Verhältnis von Arbeitern und Angestellten zugunsten der Angestellten verschiebt – 1986 gab es erstmals mehr Angestellte als Arbeiter –, erklärt dies einen Teil des gewerkschaftlichen Mitgliederschwundes.

So ist der Anteil der im DGB organisierten Arbeiter trotz Höchstwerten zu Beginn der 1990er-Jahre mit fast 50 % auch 2002 mit 38 % noch vergleichsweise hoch. Dagegen ist selbst die niedrige Ausgangsbasis der organisierten Ange-

¹¹⁸ Neben den Arbeitern lassen sich auch die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes aufgrund ihrer homogenen Interessen- und Beschäftigungslage besser organisieren (Schnabel/Wagner 2003: 12).

¹¹⁹ Zu den unterschiedlichen Deutungsmustern der Arbeitswelt von Arbeitern und Angestellten vgl. Kudera/Ruff/Schmidt 1983.

¹²⁰ Bosch/Wagner (2001: 39) sehen für 1996 fast die Hälfte des Organisationsbereiches der Industriegewerkschaften IG BAU, IG Metall, IG BCE, TRANSNET und NGG im Dienstleistungsbereich.

stellten im DGB¹²¹ mit ca. 16 % in den 1980er-Jahren leicht rückläufig und bewegt sich derzeit bei ca. 13 %, d. h. nur jeder achte Angestellte ist Gewerkschaftsmitglied (vgl. Tabelle 4.2.).¹²²

Dies wird auch in absoluten Zahlen deutlich: Während die Zahl der Angestellten im DGB in Westdeutschland zwischen 1980 und 1997 nahezu gleich hoch blieb (1,66 Mio. bzw. 1,67 Mio. Mitglieder), stieg im gleichen Zeitraum die Zahl der Angestellten insgesamt in Westdeutschland um fast 70 %.¹²³

Tabelle 4.2. Veränderung des Angestelltenanteils an den Erwerbstätigen und in den Gewerkschaften

Jahr ^a	Anteil an den Erwerbstätigen		Anteil an der Mitgliedschaft in den DGB-Gewerkschaften		Brutto-Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften ^b	
	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte	Arbeiter	Angestellte
1980	42,3 %	37,2 %	68,2 %	21,0 %	47,3 %	16,6 %
1985	39,8 %	39,6 %	67,1 %	22,3 %	48,9 %	16,4 %
1990	37,4 %	43,3 %	66,6 %	23,3 %	48,2 %	14,6 %
1995	36,0 %	46,6 %	61,2 %	28,3 %	44,1 %	15,8 %
2000	34,6 %	48,2 %	60,2 %	28,6 %	36,9 %	12,6 %
2002	31,7 %	51,1 %	57,2 %	31,8 %	38,0 %	13,1 %

a = 1980–1990 Westdeutschland, danach Gesamtdeutschland

b = Aufgrund der ungenauen Statistiken des DBG kann hier nur der Brutto-Organisationsgrad angegeben werden, da nicht auszuschließen ist, dass sich unter den aufgezählten Mitgliedern auch Nicht-Erwerbstätige befinden

Quellen: Müller-Jentsch/Ittermann(2000), www.dbg.de, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Innerhalb von ver.di bilden die Angestellten mit einem Anteil von ca. 56 % (1,47 Mio.) im Jahr 2003 die Mehrheit der Mitglieder. Bei den Gründungsgewerkschaften HBV und DAG dominieren die Angestellten, bei der DPG und der IG Medien machen die Arbeiter den Hauptanteil aus und bei der ÖTV gibt es ein

¹²¹ Für die DAG kann auf die allgemeine Mitgliederentwicklung verwiesen werden, da fast ausschließlich Angestellte organisiert waren. Es existierten in den Berufsgruppen der „technischen Angestellten und Beamten“ und der „Meister“ auch Minderheiten, die nicht zu den Angestellten gehörten. Der sprunghafte Anstieg des Angestelltenanteils im DGB von 2000 auf 2002 um drei Prozentpunkte wird allein aus dem Beitritt der DAG zu ver.di erklärbar.

¹²² Dieser Unterschied wird auch bei dem Vergleich zwischen sekundärem und tertiärem Sektor deutlich: Zu Beginn der 1990er-Jahre war der Netto-Organisationsgrad im verarbeitenden Gewerbe mit 30–45 % deutlich höher als im nicht-verarbeitenden Gewerbe mit 10–15 % (Fitzenberger/Haggeney/Ernst 1999: 246).

¹²³ Für die Region Berlin-Brandenburg ermittelt Stöss ein noch dramatischeres Ergebnis: Dort nahm im Zeitraum von 1995 bis 2004 der Organisationsgrad der Angestellten um 31 % ab (bei den verantwortlichen Angestellten sogar 46 %), während bei den Arbeitern nur ein Rückgang von 18 % zu verzeichnen war (2003: 16).

leichtes Übergewicht zugunsten der Arbeiter. Allerdings ist bei den Angestellten zwischen 2001 und 2003 ein Mitgliederrückgang von 13,2 % zu verzeichnen, während der Rückgang bei den Arbeitern mit 4,2 % recht moderat ausfällt.¹²⁴

Der Handel ist eine überwiegend von Angestellten dominierte Branche. Während allerdings im Groß- und Außenhandel immerhin ein Drittel der Beschäftigten zu den Arbeitern gehören (Warich 2002: 13), sind es im Einzelhandel nur ca. 17 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (LDS 2005: 24) – hauptsächlich in den Zentrallagern. Damit erweist sich der Einzelhandel als homogene Branche, in der die Spaltung von Arbeitern und Angestellten weitgehend entfällt. Über einen unterschiedlichen Organisationsgrad von Arbeitern und Angestellten im Handel liegen bislang keine Daten vor.

Das Problem der Rekrutierung von Angestellten für die Gewerkschaft vor dem Hintergrund des Strukturwandels wurde zwar bereits in den 1970er-Jahren von der Wissenschaft (Streeck 1979: 74) und den Gewerkschaften erkannt (Schnabel/Pege 1992: 39). Zudem gab es zahlreiche Initiativen und Überlegungen zur besseren Organisierbarkeit von Angestellten (z. B. Fröhlich u. a. 1989, für die IG Metall Balduin 1993 und Peters 2000), bis in die Gegenwart ist an dieser Stelle aber noch keine Trendwende zu beobachten.

4.1.1.2. Frauen

Neben den Angestellten gelten die Frauen als schwer zu rekrutierende Personengruppe für die Gewerkschaften. Dabei konnten die Gewerkschaften für die 1980er-Jahre in dieser Hinsicht einen Erfolg verbuchen. So stieg der Anteil der weiblichen Mitglieder von 1980 bis 1995 um 10 Prozentpunkte, während der Zuwachs von Frauen an allen Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum nur 4 Prozentpunkte ausmachte (vgl. Tabelle 4.3.).

Seitdem verharrt der Anteil der weiblichen Mitglieder im DGB allerdings bei etwas über 30 %.¹²⁵ Ein Blick auf die berufliche Stellung zeigt, dass die Probleme

¹²⁴ Leider lassen sich keine genauen Aussagen über einzelne Branchen treffen. Die Branchenzuordnungen sowohl der Einzelgewerkschaften als auch der Fachbereiche von ver.di decken sich nicht mit der Branchenzuordnung der amtlichen Statistik.

¹²⁵ Unter Berücksichtigung des noch leicht ansteigenden Erwerbsanteils von Frauen in den letzten zehn Jahren sind die Frauen vom allgemeinen Mitgliederrückgang der Gewerkschaften ähnlich betroffen wie die Männer (1994–2004: Frauen -25,9 Prozentpunkte, Männer -29,2 Prozentpunkte).

der Organisierbarkeit weiblicher Mitglieder ungleich verteilt sind. Da Frauen seit Mitte der 1970er-Jahre die Mehrheit der Angestellten ausmachen – mit weiter steigender Tendenz –, verweist der schwache Organisationsgrad von Frauen vielmehr auf das Angestelltenproblem. Aber während der weibliche Anteil an allen organisierten Angestellten im DGB nur knapp unterhalb ihres Anteils an allen angestellten Erwerbstätigen (2 bis 3 Prozentpunkte) liegt, fällt der Organisationsgrad der Arbeiterinnen deutlich ab. So waren 2004 ca. 31 % der Frauen als Arbeiterinnen tätig, beim DGB beträgt der weibliche Anteil aber nur 18,3 % an allen Arbeitern. Damit stellen die Angestellten insgesamt (geschlechtsübergreifend) und die weiblichen Arbeiterinnen die gewerkschaftlich schwer organisierten Personengruppen dar.

Tabelle 4.3. Erwerbstätigkeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft von Frauen

Jahr ^a	Anteil der weiblichen Erwerbstätigen in Deutschland			Anteil der weiblichen DGB-Mitglieder		
	insgesamt	Angestellte	Arbeiterinnen	insgesamt	Angestellte	Arbeiterinnen
1980	37,6 %	52,4 %	27,9 %	20,3 %	k. A.	k. A.
1985	38,4 %	53,3 %	28,0 %	22,1 %	k. A.	k. A.
1990	40,1 %	53,8 %	29,5 %	24,4 %	k. A.	k. A.
1995	41,9 %	56,7 %	28,5 %	30,6 %	54,0 %	19,5 %
2000	43,5 %	57,2 %	30,2 %	30,4 %	54,0 %	19,5 %
2002	44,3 %	56,2 %	31,2 %	31,8 %	53,7 %	19,5 %
2004	44,8 %	57,2 %	30,8 %	31,9 %	55,3 %	18,3 %

a = 1980–1990 Westdeutschland, danach Gesamtdeutschland, k. A. = keine Angaben

Quellen: Müller-Jentsch/Ittermann (2000), www.dbg.de, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Unter den ver.di-Mitgliedern liegt der Frauenanteil insgesamt bei knapp über 50 %. Die Verteilung innerhalb der einzelnen Fachbereiche fällt dabei recht unterschiedlich aus. So sind im FB 12 (Handel) und im FB 3 (Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt/Kirchen) über 70 % weibliche Mitglieder vertreten, während im FB 2 (Ver- und Entsorgung) und im FB 11 (Verkehr) der Anteil unter 20 % liegt.

Der hohe Organisationsgrad von Frauen im Handel übersteigt sogar noch deren Beschäftigungsanteil in dieser Branche. Der Anteil der Frauen (nur bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) liegt im Einzelhandel bei ca. 68 %

(LDS 2005: 24), im Groß- und Außenhandel aber bei nur ca. 36 % (Werich 2002: 13).¹²⁶

Auch die wissenschaftliche Diskussion ist inzwischen vom Thema der unterschiedlichen Organisationsbereitschaft von Frauen abgewichen. Vielmehr lassen sich die Differenzen durch die spezifischen Ausprägungen der Frauenerwerbstätigkeit erklären. Fitzenberger/Hageney/Ernst (1999: 247) machen als Determinanten den Bildungsabschluss, die Nähe zur SPD, die Branchenzugehörigkeit, die Betriebsgröße und den Angestelltenstatus fest. Hassel sieht daher die verbleibenden geschlechtsspezifischen Differenzen „eher der frauenfeindlichen Gewerkschaftspolitik“ (1999: 52) geschuldet als einer gewerkschaftsfernen Haltung der Frauen.¹²⁷ Der Blick auf Gewerkschaftssysteme in den angelsächsischen und skandinavischen Ländern zeigt auch, dass es durchaus möglich ist, mehr Frauen zu organisieren (Hassel 2000).

4.1.1.3. *Jüngere Arbeitnehmer*

Die Gruppe der Jugendlichen bzw. der jüngeren Arbeitnehmer¹²⁸ verzeichnet die größten Mitgliederverluste unter allen angesprochenen Personengruppen. Konnte der DGB bis zu Beginn der 1990er-Jahre noch über 20 % aller jugendlichen Arbeitnehmer organisieren (1992: 21,5 %), so waren es bereits 1997 nur noch 14,8 % (Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 98). Auch innerhalb der Gewerkschaften sind die jüngeren Arbeitnehmer im Vergleich zu anderen Personengruppen inzwischen deutlich unterrepräsentiert.

Bis Ende der 1980er-Jahre waren ca. 14–15 % aller Gewerkschaftsmitglieder Jugendliche, was ungefähr ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen entspricht; er

¹²⁶ Auch Dribbusch (2003: 230) kann sich den unterproportionalen Anteil der organisierten Männer, der auch schon zu Zeiten der HBV im Einzelhandel zu beobachten war, nicht erklären. Er vermutet, dass Männer einerseits häufiger in organisationsschwachen, relativ jungen Bereichen des Einzelhandels (wie z. B. Baumärkte) arbeiten und andererseits häufiger Vorgesetzte sind.

¹²⁷ So entspricht auch der Frauenanteil in den gewerkschaftlichen Gremien – außer in den Tarif- und Verhandlungskommissionen – in etwa ihrem Anteil in den jeweiligen DGB-Gewerkschaften (Tondorf/Jochmann-Döll/Jenter 2004).

¹²⁸ Bei der langfristigen Betrachtung der Zahlen von jugendlichen Mitgliedern ergeben sich Schwierigkeiten in der Vergleichbarkeit der Daten, da sich im Laufe der Zeit die Altersgrenzen verändert haben und die Einzelgewerkschaften des DBG unterschiedliche Altersgrenzen (von 25 Jahren bis zu 35 Jahren bei der GEW) für die Zuordnung ihrer jugendlichen Mitglieder festsetzen (bei ver.di sind es alle unter 27-Jährigen). Die Tendenzen sind aber so eindeutig, dass sie diesen Messfehler tolerabel machen.

halbierte sich zwischen 1990 und 1996 und hat sich inzwischen bei ca. 7 % (7,1 % 2004) eingependelt. Innerhalb der DGB-Gewerkschaften variiert der Anteil der jugendlichen Mitglieder erheblich. Während bei der IG BAU 10,6 % der Mitglieder zur Jugend gehören, liegt bei ver.di der Anteil der jugendlichen Mitglieder mit 5,1 % im Jahr 2004 noch deutlich unter dem DGB-Durchschnitt.

Für den dramatischen Mitgliederrückgang von fast 800.000 Jugendlichen in den 1990er-Jahren können drei Gründe benannt werden: Erstens wachsen viele mitgliederstarke Jahrgänge über die Altersgrenze hinaus, zweitens wird nicht genügend Nachwuchs rekrutiert und drittens gibt es einen beträchtlichen Anteil an Austritten (Niedenhoff/Reiter 2000: 8). Weitere Einflussfaktoren sind die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit und die fehlende Übernahme von Auszubildenden. Aus diesen Trends ziehen von Alemann/Schmid für die ÖTV das Fazit, dass die Gewerkschaft zu vergreisen droht (1998a: 111).

Zwar wurde eine Krise der jugendlichen Mitgliederentwicklung schon in den 1980er-Jahren erkannt (Feist/Krieger 1986; Hemmer 1988) – also aus heutiger Sicht noch zu einer Hochphase der jugendlichen Mitgliedschaft – und Anfang der 1990er-Jahre von einer „Talsohle der Entwicklung“ (Zahn 1993: 294) gesprochen, als diese noch längst nicht erreicht war, geändert hat sich aber daran wenig. Die Stabilisierung auf dem niedrigen Organisationsniveau seit Mitte der 1990er-Jahre wird durch neuere Studien erneut in Frage gestellt: So ermittelte das DGB-Trendbarometer 2002, dass sich die Aufgeschlossenheit jugendlicher Nicht-Mitglieder gegenüber Gewerkschaften innerhalb von zwei Jahren (2002 zu 2000) von 50 % auf 38 % verringert hat (DGB-Trendbarometer 2002: 13).¹²⁹

Im Handel stellt sich die Lage ähnlich dar. Obwohl der Handel sich insgesamt durch eine junge Beschäftigungsstruktur auszeichnet – 2004 waren in Nordrhein-Westfalen 23 % der Beschäftigten im Handel bis 30 Jahre alt, während der Durchschnitt aller Branchen bei 21 % liegt (LDS 2005: 20) –, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Jüngeren niedrig. Dribbusch (2003: 233) verzeichnet den gewerkschaftlichen Mitgliederanteil der HBV im Einzelhandel in Westdeutschland für 1999 bei den unter 25-Jährigen bei 3,4 %, die

¹²⁹ Stöss konstatiert in seiner Studie über die Mitgliederentwicklung des DGB in der Region Berlin-Brandenburg zwischen 1995 und 2004: „Der Organisationsgrad ist bei der jüngeren Generation in Berlin nachgerade eingebrochen“ (2005: 16). Er sank von 15 % auf 4 % bei allen Mitgliedern bis 34 Jahren (unter 35 Jahren).

25- bis 29-Jährigen erreichten 9,2 %, während ihr Anteil an den Beschäftigten jeweils bei über 14 % lag. In Ostdeutschland ergeben sich noch niedrigere Werte. Für den Rückgang des Mitgliederanteils der Altersgruppe bis 27 Jahre sind in den 1990er-Jahren im Handel ähnliche Werte zu verzeichnen wie bei den DGB-Gewerkschaften insgesamt (Dribbusch 2003: 234).

4.1.1.4. Arbeitslose und in Teilzeit- bzw. geringfügig Beschäftigte

Länger andauernde Arbeitslosigkeit dürfte die Bindungsfähigkeit von Mitgliedern an ihre Gewerkschaft verringern bzw. bei Nicht-Mitgliedern erst gar nicht entstehen lassen, da zwei wichtige gewerkschaftliche Leistungen – arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung sowie tarifvertragliche Leistungen – nicht in Anspruch genommen werden können. Zudem entfällt der Betrieb als wichtigster Ort für die Begegnung mit Gewerkschaften.¹³⁰ Allerdings sind die gewerkschaftlich Organisierten in der Regel seltener arbeitslos, da sie beruflich höher qualifiziert sind und besser durch Betriebsräte geschützt werden (Armingeon 1987: 77).

In empirischen Zeitreihenanalysen zeigen sich in Bezug auf den Einfluss der Arbeitslosigkeit uneindeutige Ergebnisse (Armingeon 1987, Schnabel 1989). Schnabel (1993: 219) sieht insgesamt einen Ausgleichseffekt zwischen positiven und negativen Faktoren, sodass der Nettoeffekt der Arbeitslosigkeit auf den Organisationsgrad gering ist.

Da die offiziellen Gewerkschaftsstatistiken keinen Aufschluss über die Zahl der arbeitslosen Mitglieder geben, müssen die vorhandenen quantitativen empirischen Studien dazu herangezogen werden. Weil es jedoch keine Arbeiten mit dem Schwerpunkt auf arbeitslose Mitglieder gibt, werden diese entweder gar nicht erfasst (Fitzenberger/Haggeney/Ernst 1999) oder ihre Zahl kann nicht ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitslosen in der entsprechenden Branche oder Region gesetzt werden, was eine Aussagekraft der Daten unmöglich macht (für die IG Metall in Thüringen: Elger/Schluchter 1994; für die IG Metall in Sachsen: Boll 1997; für die ÖTV in ausgewählten Kreisverwaltungen in ganz Deutschland: ÖTV 2001). Diese empirischen Studien zeigen aber gleichzeitig

¹³⁰ Von den gut 30 % der Ost-Mitglieder, die 1998 bei der IG Metall arbeitslos gemeldet waren, verblieben eher die Älteren in der Gewerkschaft (Ebbinghaus 2003: 194).

auch die Probleme bei der gewerkschaftsinternen Erfassung von erwerbs- oder arbeitslosen Mitgliedern. So waren bei der ÖTV-Mitgliederbefragung zwar knapp 15 % erwerbslos, aber nur 5,4 % arbeitslos¹³¹ (ÖTV 2001: 20), und bei der IG-Metall-Befragung in Thüringen wich die tatsächliche Stellung im Erwerbsleben erheblich von den gewerkschaftsinternen Mitgliederangaben ab (Elger/Schluchter 1994: 3). Lediglich Stöss (2005: 46) kann zur Mitgliederentwicklung bei den Arbeitslosen eine eindeutige Aussage treffen: In Berlin und Brandenburg stürzte der gewerkschaftliche Organisationsgrad von Arbeitslosen von 20 % (1995) auf 6 % (2004) ab.

Auch die in den letzten Jahren zunehmend praktizierte Teilzeitbeschäftigung, die in der Regel von Frauen ausgeübt wird, entfernt die entsprechenden Arbeitnehmer immer mehr von den Gewerkschaften. Dabei verringert sich – korrespondierend zur abnehmenden Wochenarbeitszeit – der gewerkschaftliche Organisationsgrad. Verschärft wird diese Entwicklung in den Fällen, wo in Teilzeit beschäftigte Frauen mit ihrer Erwerbstätigkeit ein Zweiteinkommen zum Haushaltsbudget beisteuern und damit weniger Wert auf eine gewerkschaftliche Interessenvertretung legen. Dies gilt in nochmals höherem Maße für die geringfügig Beschäftigten.¹³²

Auch hier sind die vorhandenen Studien nur bedingt aussagekräftig. Die bereits angesprochenen Mitgliederbefragungen der IG Metall in Sachsen bzw. Thüringen und der ÖTV weisen zwar die Teilzeitbeschäftigten zahlenmäßig aus, stellen sie aber nicht in eine Beziehung zu den Teilzeitbeschäftigten der entsprechenden Branche,¹³³ sodass sich nichts über den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Teilzeitbeschäftigten aussagen lässt.

Der Einzelhandel ist die Teilzeitbranche schlechthin¹³⁴ – im Gegensatz zum Großhandel, wo sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten auf unter 10 % beläuft (Warich 2002: 13). Dabei ist die rückläufige Beschäftigungsentwicklung im deutschen Einzelhandel auf Kosten der Vollzeit- und sozialversicherungspflicht-

¹³¹ Gründe hierfür sind u. a. die Gruppe der Vorruheständler und Personen im Erziehungsurlaub.

¹³² Die Zahlen über die wöchentlichen Arbeitszeiten von geringfügig Beschäftigten in Deutschland weichen erheblich voneinander ab (vgl. Mengen 2004).

¹³³ So ist erwartungsgemäß der Anteil ostdeutscher Metaller in Teilzeit geringer als jener der ÖTV, bei der ein großer Teil der weiblichen Mitglieder (in der Pflege) in Teilzeit arbeitet.

¹³⁴ Zu den Gründen für den hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten bzw. geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel vgl. Voss-Dahm (2005).

tigen Teilzeitstellen gegangen, während der Anteil der geringfügig Beschäftigten auf fast 30 % stieg (vgl. Tabelle 4.4.). Derzeit arbeitet jeder Zweite im Einzelhandel in Teilzeit.¹³⁵ Während der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen bei 93 % (LDS 2005: 20) liegt, beträgt er bei den geringfügig Beschäftigten nur 77 % (Warich 2004: 8) – diese Beschäftigungsart wird auch von Schülern und Studenten genutzt.

Tabelle 4.4. Beschäftigungsformen im Einzelhandel

Jahr	Beschäftigte insgesamt in Tsd.	Anteil an allen Beschäftigten im Einzelhandel in %		
		Vollzeit	Teilzeit / sozialversicherungspflichtig	Geringfügig Beschäftigte
1996	2715	52,6	27,5	19,9
1998	2575	54,9	23,8	21,3
2000	2553	55,7	23,0	21,3
2002	2455	53,2	20,6	26,2
2004	2386	50,4	20,4	29,2

Quellen: Warich 2004, 2005; Veh 2002

Innerhalb der HBV betrug der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitglieder 1998 an allen Mitgliedern im Einzelhandel 50 % (Dribusch 2003: 231), von einer allgemeinen Unterrepräsentanz kann also nicht gesprochen werden. 80 % dieser teilzeitbeschäftigten Mitglieder hatten allerdings eine Stundenzahl von über 50 % der tariflichen Wochenarbeitszeit, die geringfügig Beschäftigten stellten weniger als 5 % der Mitglieder. Damit lassen sich also jene Beschäftigte gewerkschaftlich gut organisieren, die mit ihrer Wochenarbeitszeit nahe an einer Vollzeitbeschäftigung liegen – und damit auch nicht das klassische Haushaltszweiteinkommen darstellen.

Eine weitere Personengruppe, deren Rekrutierungsfähigkeit für die Gewerkschaften problematisch ist, stellen die Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen dar. Für diese existieren im Hinblick auf ihren gewerkschaftlichen Organisationsgrad keine spezifischen Ergebnisse oder Auswertungen.

¹³⁵ Der Einzelhandel stellt sich nicht als homogenes Gebilde dar. Während in den Supermärkten kleine und kleinste Beschäftigungseinheiten dominieren, existiert in den männlich geprägten Elektronik- und Baufachmärkten das Normalarbeitszeitverhältnis (Voss-Dahm/Lehndorff 2003: 17ff.).

4.1.2. Äußere Einflussfaktoren auf die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung

Neben persönlichen Merkmalen, die für oder gegen eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft sprechen, gibt es weitere Erklärungsmodelle für die Mitgliederentwicklung. Hassel (1999: 47ff.) unterscheidet zyklische, strukturelle und institutionelle Erklärungsmuster, die sich nicht nur auf die deutschen, sondern auch auf die Entwicklung der europäischen Gewerkschaften beziehen.

Zyklische Erklärungsansätze setzen die gewerkschaftliche Mitgliederentwicklung in Beziehung zu Konjunkturverläufen, Inflations-, Lohn- und Beschäftigungsentwicklung und die Höhe der Arbeitslosigkeit, sowie zu politischen Faktoren wie die Regierungsbeteiligung sozialdemokratischer Parteien. Das zyklische Modell liefert zwar für die erste Hälfte des 20. Jahrhunderts brauchbare Ergebnisse, kann aber danach nicht mehr empirisch überzeugen (Hassel 1999: 49).

Auf den unterschiedlichen Organisationsgrad in den einzelnen Sektoren und Branchen beziehen sich die strukturellen Erklärungsansätze. Danach ergeben sich unterschiedliche Potenziale der Organisierbarkeit in den einzelnen Wirtschaftsbereichen mit den entsprechend höheren Anteilen an Frauen, Angestellten und Teilzeitkräften. Die anhaltende Tertiarisierung der Wirtschaft – darunter auch die zunehmenden Dienstleistungen im industriellen Sektor (vgl. Schmidt 2000) – führt aber nicht nur zu einer gesteigerten Angestelltenzahl, die eine niedrige Organisationsneigung aufweisen. Darüber hinaus kommt es auch zu einer Zersplitterung der Branchen im Dienstleistungsbereich sowie der Entstehung ganz neuer Branchen wie etwa der New Economy, in denen Gewerkschaften bisher nicht vertreten waren.¹³⁶

Diese sektorale Verschiebung der Wirtschaft führt auch weg von einem Modell mit traditionellen, montan-mitbestimmten und großbetrieblichen Strukturen, die eine gewerkschaftliche Organisation erleichtern. Aufgrund des sich beschleunigenden Wandels des Wirtschaftssystems haben strukturelle Erklärungsmuster daher an Bedeutung gewonnen.

¹³⁶ Zu den Bedingungen und Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisation in der New Economy vgl. ver.di 2004a.

Die institutionellen Erklärungsansätze richten ihren Blick auf die Eingebundenheit der Gewerkschaften in das (betriebs-)politische System. In Deutschland herrscht innerhalb der industriellen Beziehungen das duale System von Tarifautonomie und Betriebsverfassung (Bispinck/Schulten 1999). Damit sind die Gewerkschaften neben ihrem gesetzlich zugesicherten Tarifmonopol auf die Implementierung ihrer Interessen in den Betrieben angewiesen, die in der Regel über die Betriebsräte erfolgt. Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung und -gewinnung geschieht so über die betrieblichen Interessenvertretungen,¹³⁷ wobei die Installation von Betriebsräten und deren gewerkschaftliche Organisation stark von der jeweiligen Branche und der Betriebsgröße abhängen. Insgesamt ist in allen Wirtschaftsbereichen eine Verbetrieblichung der Interessenaushandlung seit den 1980er-Jahren zu beobachten, bei der die Betriebsräte, auch durch die zusätzlichen Rationalisierungsmaßnahmen, zunehmend in die Defensive geraten sind und ihre Chancen der Mitgestaltung betriebsrelevanter Entscheidungen sinken (Schmid /Trinczek 1999).

4.1.2.1. Betriebsgröße

Die Existenz eines Betriebsrates ist stark mit der Größe des Betriebes verknüpft (vgl. Abbildung 4.3.). Bei Betrieben mit über 200 Beschäftigten sind in mehr als 75 % der Fälle Betriebsräte vorhanden, während es in den Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten nur einen Anteil von 7 % gibt.¹³⁸ Der geringe Anteil in den Kleinbetrieben führt dazu, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten, die in einem betriebsratslosen Betrieb arbeiten, recht hoch ist. So arbeiteten 2003 im Westdeutschland 52 % (in Ostdeutschland 61 %) in einem Betrieb ohne betrieb-

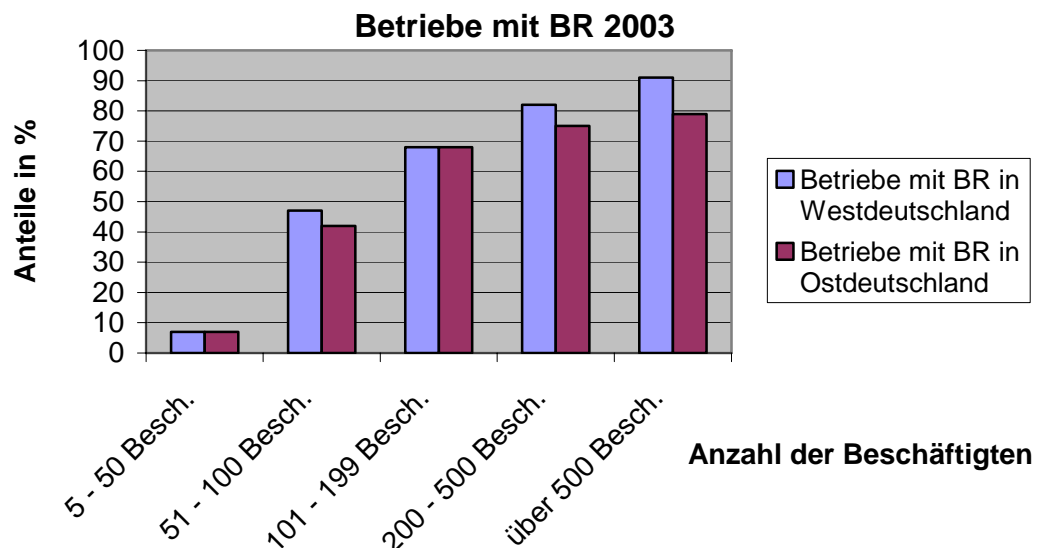
¹³⁷ So betreiben 49 % der an der WSI-Befragung von 2004/05 teilnehmenden Betriebsräte Mitgliedschaftswerbung für die Gewerkschaften (Behrens 2005: 337). Als weiteren wichtigen Indikator für die betriebsrätliche Mitgliederwerbung macht Behrens das Vorhandensein von Vertrauensleuten aus, die jedoch in den letzten Jahren stark rückläufig sind.

¹³⁸ Die Angaben über Betriebsräte weichen erheblich voneinander ab, je nachdem ob sie von Arbeitgeber- oder Gewerkschaftsseite gemacht werden. So sah das Institut der deutschen Wirtschaft für 1994 ca. 18.000 Betriebe mit Betriebsrat, während der DGB 40.000 Betriebe zählte (Müller-Jentsch/Itermann 2000: 218). Ein Grund für diese Differenz liegt in der Erfassung der Daten von IW und DGB auf der verbandlichen Ebene, die insbesondere Kleinbetriebe auslässt (Ellguth 2003).

liche Interessenvertretung.¹³⁹ Dabei erweist sich die absolute Zahl der Betriebsräte – mit Schwankungen – in den letzten zehn Jahren als relativ stabil.

Das häufige Vorkommen betriebsratsloser Kleinbetriebe mit ihren negativen Folgen für die Organisationsfähigkeit von Gewerkschaften ist seit Beginn der 1990er-Jahre Thema der empirischen Forschung (Lorenz/Wagner 1991). Dabei steigt die Organisationsneigung zu Interessenvertretungen mit steigender Betriebsgröße, und zwar unabhängig von der sektoralen Zugehörigkeit – dies gilt selbst für den sonst starken Organisationsbereich der IG Metall (IG Metall 1999).¹⁴⁰

Abbildung 4.3. Bestehen eines Betriebsrates und Größe des Betriebs



Anmerkungen: Basis sind alle privatwirtschaftlichen Betriebe mit mindestens 5 Beschäftigten, ausgenommen Landwirtschaft und Organisationen ohne Erwerbszweck

Quelle: IAB-Betriebspanel

¹³⁹ Die WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 ermittelt – aufgrund anderer Berechnungsmethoden, wie die Einbeziehung personalratsfähiger Dienststellen und der Begrenzung der Betriebsgröße auf mindestens 20 Beschäftigte – einen Anteil von 22,8 % der Beschäftigten, die nicht durch einen Betriebsrat vertreten werden (Schäfer 2005).

¹⁴⁰ In der WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte 2004/05 liegt die Quote der Betriebsstätten ohne Betriebsräte in allen Wirtschaftsbereichen zwischen 20 % und 38 %. Lediglich in der öffentlichen Verwaltung und im Banken- und Versicherungswesen sind weniger als 10 % der Beschäftigten ohne Betriebsrat (Schäfer 2005: 292). Dies lässt darauf schließen, dass weniger die Branche für das Entstehen eines Betriebsrats entscheidend ist, als vielmehr die vorherrschende Größe der Betriebe in den entsprechenden Wirtschaftsbereichen.

Dieses Organisationsdefizit bei den Kleinbetrieben stellt die Gewerkschaften – mit ihrem Branchengewerkschaftsprinzip und der Ausrichtung auf Großbetriebe – vor ein erhebliches Organisationsproblem, das erst allmählich erkannt wird, „durch die Erkenntnis, dass dem Schrumpfen der Großbetriebe ein Prozess entgegenzusetzen ist, der die Mitgliederbasis in Klein- und Mittelbetrieben langfristig erhöht“ (Rudolph 1996: 22). Dies dürfte die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung jedoch erheblich zeit- und kostenintensiver machen (Schnabel/Pege 1992: 88).

Neben der Betriebsgröße ist auch der Wirtschaftsbereich entscheidend dafür, wie hoch der Anteil an Betrieben mit Betriebsrat ist. Während die Quote der Betriebsräte in Betrieben mit über 20 Beschäftigten im produzierenden Gewerbe zwischen 1984 und 1990 nur von 49 % auf 43 % sank, ging er im privaten Dienstleistungssektor um 8 Prozentpunkte zurück, obwohl die Beschäftigungsrate im gleichen Zeitraum um 12 Prozentpunkte stieg (Wassermann 1999: 76f.).

Im Einzelhandel stellt sich eine Zweiteilung der Betriebsstruktur dar: Es dominieren die Kleinbetriebe,¹⁴¹ entweder als Einzelgeschäfte oder häufiger als Filialbetriebe¹⁴², und es gibt die großen Kaufhäuser und SB-Warenhäuser mit ca. 150 bis 500 Beschäftigten.

Dribbusch (2003: 82) schätzt die Zahl der Betriebsräte Ende der 1990er-Jahre bei den großen Kauf- und Warenhäusern auf 90 % und bei den SB-Märkten auf 50 %. Eine geringe Verbreitung der Betriebsräte gibt es dagegen bei den Lebensmittelsupermärkten.¹⁴³

4.1.2.2. Gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Betriebsräte

Ist ein Betriebsrat vorhanden, so stellt es sich für das Organisationsziel der Gewerkschaften als wichtig dar, dass dieser Betriebsrat gewerkschaftlich orga-

¹⁴¹ Von den 2004 gemeldeten 719.000 Unternehmen im Handel (allerdings inklusive Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern) haben über 662.000 Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte. Lediglich 1175 Unternehmen weisen mehr als 250 Beschäftigte aus (Statistisches Bundesamt 2005: 487). Detailliertere Zahlen sind älteren Datums: 1993 arbeiten fast die Hälfte der im Einzelhandel Beschäftigten in Arbeitsstätten mit unter 10 Beschäftigten (Statistisches Bundesamt 1996: 262).

¹⁴² Um die kleinen Filialen betriebsratsfähig zu machen, besteht die Möglichkeit, einen so genannten § 3-Tarifvertrag zwischen Unternehmen und Gewerkschaften abzuschließen, der die Errichtung filialübergreifender Betriebsräte ermöglicht.

nisiert ist. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsratsmitglieder sank zwischen 1981 und 1994 von 78 % auf 75 % (Rudolph/Wassermann 1998: 48). Dieser leicht sinkende Trend konnte durch die Neuordnung des Betriebsverfassungsgesetzes bei den Wahlen 2002 gestoppt werden. So verzeichnete die IG Metall nach einem Rückgang ihrer Mandate um 10 % zwischen 1994 und 1998 wieder einen Zuwachs um 11 % bei den Wahlen im Jahr 2002 (Rudolph/Wassermann 2003: 9).¹⁴⁴

Der gewerkschaftliche Organisationsgrad der Betriebsräte ist in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich hoch. Rudolph/Wassermann (1998: 22) sehen bei ihrer Untersuchung das gewerkschaftliche Organisationsniveau im Dienstleistungsbereich bei 69 %, während im produzierenden Gewerbe 84 % der Betriebsräte einer Gewerkschaft angehören. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, dort lag 1999/2000 der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte im Dienstleistungssektor um 10 Prozentpunkte niedriger als im produzierenden Sektor (88,7 % zu 78,6 %). Dabei ist aber innerhalb des Dienstleistungsbereichs kein einheitlicher Wert festzumachen; so sind im Einzelhandel z. B. fast 90 % der Betriebsratsmitglieder gewerkschaftlich organisiert (Trautwein-Kalms/Viedenz 2001: 14).¹⁴⁵

Einen etwas schwächeren Einfluss übt die Betriebsgröße auf die gewerkschaftliche Organisation der Betriebsräte aus.¹⁴⁶ Für den Organisationsbereich der HBV stellen Rudolph/Wassermann (1996: 132) fest, dass je größer der Betrieb ist, desto höher ist der Organisationsgrad sowohl für die HBV als auch für die DAG. Diese Tendenz gilt allerdings nicht für Kleinbetriebe mit bis zu 20 Beschäftigten, denn dort ist der Organisationsgrad der HBV unter den Betriebsräten am größten. Ähnliches gilt für die Wahlauswertung 2002 der IG Metall (Ru-

¹⁴³ Zu den Schwierigkeiten bei der Bildung von Betriebsräten bei den Discounteren vgl. Giese 2006.

¹⁴⁴ Auch an dieser Stelle muss darauf hingewiesen werden, dass quantitative Angaben über Betriebsräte, wenn sie auf Gewerkschaftsstatistiken beruhen, fehlerhaft sind, da üblicherweise nur solche Betriebe erfasst werden, die den Gewerkschaften bekannt und damit in der Regel organisiert sind.

¹⁴⁵ Das Institut der deutschen Wirtschaft kommt 1998 zu einem anderen Ergebnis, wobei das Verhältnis zwischen Dienstleistungssektor und produzierendem Sektor tendenziell erhalten bleibt: Danach sind 41,1 % der Betriebsräte im Dienstleistungssektor im DGB organisiert, im verarbeitenden Gewerbe sind es 68,3 % (Niedenhoff/Reiter 2000: 29).

¹⁴⁶ Die gewerkschaftliche Organisation und spätere Betreuung von Kleinbetrieben kann mit Blick auf die Kosten und die zu erwartenden Mitgliedergewinne für die Gewerkschaften uninteressant sein, wenn nicht organisationspolitische Gründe eine Rolle spielen (Dribusch: 2003: 35).

dolph/Wassermann 2003: 42). Dort steigt der Wert der im DGB organisierten Betriebsräte von ca. 70 % bei den Betrieben mit zwischen 20 und 50 Beschäftigten auf fast 87 % bei Betrieben mit über 1000 Beschäftigten. Gleichzeitig ist der Wert von 77 % organisierter Betriebsräte in den Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten überraschend hoch.

Für den in der HBV organisierten Einzelhandel kommt Dribbusch (2003) zu dem Ergebnis, dass der Organisationsgrad der Betriebsräte stark von den jeweiligen Häusern oder Filialen und dem jeweiligen Ort abhängt. Er sieht die starken Schwankungen bei der Anzahl der gewerkschaftlichen Betriebsräte und auch der Mitglieder im unterschiedlichen Engagement der einzelnen Betriebsräte bzw. Betriebsratsgremien und der örtlichen gewerkschaftlichen Bezirksverwaltung begründet (Dribbusch 2003: 244f.). Gleichzeitig erweist sich eine gewerkschaftliche Organisation bei den Filialbetrieben dann als günstig, wenn die Betriebsratsbereiche ein Zentral- oder Auslieferungslager als Mittelpunkt haben, und die Fahrer für die Betriebsratsarbeit gewonnen werden können (Dribbusch 2003: 146). Offensichtlich spielt damit – zumindest im Einzelhandel – nicht nur die Betriebsgröße eine entscheidende Rolle bei der Organisationsfähigkeit der Betriebsräte, sondern auch die Art des Betriebes und das gewerkschaftliche Engagement.

4.1.3. Fazit

Die anhaltenden Mitgliederverluste seit den 1990er-Jahren bei den DGB-Gewerkschaften lassen sich auf zwei wesentliche Faktoren eingrenzen. Der erste Punkt ist die immer schon vorhandene schwache Anziehungskraft der Gewerkschaften auf die Angestellten, die durch zunehmende Tertiarisierung der Wirtschaft eine Organisationslücke bei den Gewerkschaften aufgeworfen hat.¹⁴⁷ So kommt es, dass inzwischen eine Minderheit auf dem Arbeitsmarkt, die des männlichen Industriearbeiters, die interessenpolitische Mehrheit in den Gewerkschaften bildet (Hassel 2000: 136). Diese Mehrheitsgruppe verhindert auch, dass sich eine Veränderung im Sinne einer Ausrichtung von der Industrie-

¹⁴⁷ Gemessen an der Verschiebung der Beschäftigten vom sekundären in den tertiären Sektor mit seinen Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Mitgliederzahl ist dagegen der Verbreitungs- und gewerkschaftliche Organisationsgrad von Betriebsräten insgesamt erstaunlich stabil.

zur Dienstleistungsgewerkschaft vollziehen kann (Hassel 2000: 130). Die Mitgliederstruktur wird auch dann zu einem Organisationsproblem, wenn die Gewerkschaften weiter für sich beanspruchen, im Rahmen ihres allgemeinpolitischen Selbstverständnisses für die Mehrheit der Arbeitnehmer zu sprechen (Weischer 1993: 141). Das Dilemma der Gewerkschaften besteht darin, „sich gleichzeitig für neue soziale Gruppen und Interessenlagen öffnen zu müssen, während sie weiterhin und zunehmend unter erschwerten Rahmenbedingungen ihre Tarifarbeit für die noch mobilisierbaren Kernmitgliedschaftsgruppen betreiben müssen“ (Ebbinghaus 2003: 202).

Der zweite Grund für die starken Mitgliederverluste der Gewerkschaften ist der seit Mitte der 1990er-Jahre anhaltende Bedeutungsverlust bei den jüngeren Arbeitnehmern. Die rückläufige Mitgliederentwicklung ist also kein Austritts-, sondern ein Beitrittsproblem. Wenn auch in Zukunft ältere aus der Gewerkschaft ausscheidende mitgliederstarke Jahrgänge nicht adäquat durch jüngere Mitglieder ersetzt werden können, wird der Mitgliederrückgang auf längere Sicht anhalten – selbst bei gewandelten Organisationsstrukturen hin zur Dienstleistungsgewerkschaft. Eine verstärkte Mitgliedergewinnung der jüngeren Arbeitnehmer ist aber auch dadurch gefährdet, dass sie kaum noch auf gewerkschaftliche Strukturen in der Arbeits- und Lebenswelt der Jugendlichen zurückgreifen kann, da diese bereits durch den Mitgliederschwund nur noch rudimentär vorhanden sind. Ver.di trifft diese Entwicklung im besonderen Maß. Dabei hat der Gewerkschaftszusammenschluss weder einen bremsenden noch einen verstärkenden Einfluss auf den Mitgliederrückgang genommen. Der kontinuierlich wachsende Angestelltenanteil in den von ver.di vertretenen Wirtschaftsbereichen lässt sich insbesondere im Hinblick auf die jüngeren Arbeitnehmer nur schlecht organisieren, obwohl in diesen Branchen auch zukünftig mit noch mehr Beschäftigten zu rechnen ist. Dieser negativen Entwicklung stehen der relativ hohe Organisationsgrad von Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel sowie der dort vorhandene überdurchschnittlich hoch organisierte Frauenanteil entgegen.

Dagegen bilden insbesondere im Handel die Betriebsstrukturen – vornehmlich kleine Einzelbetriebe und Filialen – ein schwer mit Betriebsräten zu besetzendes gewerkschaftliches Organisationsfeld. Dass allerdings auch dort gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung möglich ist – wenn auch mit erheblichem Auf-

wand –, zeigt etwa die erfolgreiche Schlecker-Kampagne der HBV in den 1990er-Jahren.¹⁴⁸

4.2. Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder

Nach den Befunden zur Mitgliederentwicklung richtet sich der Blick nun auf die Interessenvertretung der Mitglieder seitens der Gewerkschaften. Hierbei lassen sich vier Schwerpunkte herausarbeiten, die konkrete Erwartungen an die Gewerkschaften beinhalten, innerorganisatorische Erfahrungen der Mitglieder reflektieren und grundsätzliche Einstellungen der Mitglieder wiedergeben:

- Image und Aufgaben der Gewerkschaften,
- Beitritts- und Mitgliedschaftsmotive,
- Leistungs- und Betreuungserwartungen,
- Erwartungen an innerorganisatorische Partizipation und ehrenamtliches Engagement.

Die Auswertung der Ergebnisse der empirischen Arbeiten, bei denen Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder abgefragt wurden, bezieht sich auf Studien der letzten zehn Jahre. Dazu gehören:

- die Mitgliederbefragung der IG Metall in Ostdeutschland (Boll 1997),
- die Befragung der ostdeutschen Mitglieder der GTB (Frege 1995, 1997),
- die ÖTV-Mitgliederbefragung 2000 (ÖTV 2001),
- die von „polis“ 1999 durchgeführte Befragung unter Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern der IG Metall (Eichler 2000),
- das DGB-Trendbarometer 2002 (DGB 2002) – hier wurden auch Nicht-Mitglieder befragt – sowie dessen kritische (arbeitgebernahe) Interpretation (Pege 2000b),
- die ebenfalls alle Arbeitnehmer umfassende Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (Pege 1997),

¹⁴⁸ Der gewerkschaftliche Organisationsgrad konnte in der Drogeriekette Schlecker, die aus einer Vielzahl von kaum verbundenen Kleinstfilialen besteht, durch eine intensive Betreuungsarbeit von 1 % im Jahr 1994 auf 13 % im Jahr 2002 erhöht werden. Gleichzeitig entstanden in ca. 70 von 270 infrage kommenden Bezirken Betriebsratsgremien (vgl. Huhn 2001).

- die Repräsentativbefragung von Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern in der Region Berlin (Berlin-Brandenburg BUS) 2004 (Stöss 2005)

Von ver.di liegen hierzu ebenfalls zwei Befragungen aus dem Jahr 2002 vor, die allerdings nicht repräsentativ sind und deren Untersuchungszweck eher der Qualitätssicherung diene (Bechmann 2002, ver.di 2003).

4.2.1. Image und Aufgaben der Gewerkschaften, Beitritts- und Mitgliedschaftsmotive

Das gewerkschaftliche Image wird bei den Untersuchungen abgefragt, die sich sowohl an Nicht-Mitglieder als auch an Mitglieder wenden, und erfasst dabei unterschiedliche Dimensionen: Stöss (2005) versteht unter dem Begriff Image das Vertrauen in die Gewerkschaften und die Interessenvertreteneheit der Befragten. Beim DGB-Trendbarometer (DGB 2002) und bei der IW-Befragung (Pege 1997) werden darunter die Einstellungen zur Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft, die persönliche Nähe und Sympathie zur Gewerkschaft und die Zufriedenheit mit bestimmten Aufgabenfeldern der Gewerkschaften verstanden.

Insgesamt zeigt sich bei den Image-Beurteilungen eine starke Diskrepanz zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern. So bewegen sich die positiven Bewertungen der Mitglieder in Bezug auf die Interessenvertreteneheit bei Stöss (2005) und bezüglich der Einschätzung der Wichtigkeit der Gewerkschaften im DGB-Trendbarometer (DGB 2002: 14f.) zwischen 70 % und 80 %. Schlechter wird das Vertrauen in die Gewerkschaft mit 42 % Zustimmung (Stöss 2005: 64) bewertet. Auch in der IW-Studie liegen die positiven Zuschreibungen der Mitglieder in einem ähnlich hohen Bereich. So bezeichnen dort 56,9 % der Mitglieder die Gewerkschaft als „zukunftsorientiert“ und 58,9 % als „politisch engagiert“ (Pege 1997: 29).

Wesentlich kritischer werden die Gewerkschaften von den Nicht-Mitgliedern gesehen.¹⁴⁹ Auch hier sind teils klare positive Image-Bewertungen zu verzeich-

¹⁴⁹ In einer von der Forschungsgruppe Wahlen durchgeführten Umfrage 1998 rangieren die Gewerkschaften in der Bevölkerung bei der Frage nach dem Vertrauen in Institutionen hinter den staatlichen Institutionen, den Kirchen und den Unternehmerverbänden, und nur noch vor den Parteien und Politikern (Bertelsmann Stiftung 2004: 68).

nen, allerdings liegt die Anzahl der positiven Beurteilungen von Gewerkschaften bei Stöss (2005) und im DGB-Trendbarometer 2002 in der Regel 20 bis 30 Prozentpunkte unter den Werten der Mitglieder. Besonders niedrig ist der Anteil der Zustimmung bei der Frage nach der Interessenvertretung, der mit 42 % (gleicher Wert beim DGB-Trendbarometer und beim Berlin-Brandenburg BUS) deutlich geringer ausfällt als bei den Mitgliedern. Zusätzlich ist hier beim DGB-Trendbarometer ein Abfall der Zustimmung um 5 Prozentpunkte innerhalb von zwei Jahren (von 2000 zu 2002) zu beobachten.¹⁵⁰

Das gewerkschaftliche Image ist – soweit es die gesellschaftliche Bedeutung betrifft – insgesamt positiv, dies erkennt auch die arbeitgebernahe Studie von Pege (2000b: 69) an, mit den zu erwartenden Unterschieden zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Nur durch die immer schwächer werdende Zustimmung der Nicht-Mitglieder zur Interessenvertretung der Gewerkschaften deutet sich das Dilemma der Gewerkschaften an, das sich bereits in der Analyse der Mitgliederstruktur gezeigt hat. Es stellt sich heraus, dass sich die Interessen der Mehrheit der Mitglieder von den Interessen der insgesamt in der Überzahl stehenden Arbeitnehmer inzwischen deutlich voneinander unterscheiden.

Die Frage nach den wichtigen Aufgabenfeldern steckt den Rahmen für die Artikulation der Interessen der Gewerkschaften aus der Sicht der Mitglieder ab. Die Erhebung der gewerkschaftlichen Aufgabenfelder bewegt sich in den Untersuchungen – DGB-Trendbarometer 2002, ÖTV-Mitgliederbefragung 2001 und IG-Metall-Mitgliederbefragung in Ostdeutschland 1994 (Boll 1997) – auf der Ebene des allgemeinpolitischen Engagements, der Tarif- und Betriebspolitik, aber auch in Bezug auf innerorganisatorische Themen. Aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden können hier nur Tendenzen und Rangplätze der Aufgabengebiete genannt werden.¹⁵¹

¹⁵⁰ Beim Datenreport des Statistischen Bundesamtes (2004: 647), der das Vertretungsgefühl von Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern der Gewerkschaften zwischen 1990 und 1998 analysiert und sich dabei auf die Datengrundlagen des WZB und des ALLBUS beruft, sinkt das Vertretungsgefühl der westdeutschen Nicht-Mitglieder zwischen 1990 und 1998 von knapp 38 % auf 27 %, während es bei den Mitgliedern nur einen leichten Rückgang auf hohem Niveau gibt (1990: 88,3 %, 1998: 82,3 %).

¹⁵¹ Im DGB-Trendbarometer wird keine Unterscheidung zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern getroffen. Die Vorgabe der Antwortkategorien für wichtige gewerkschaftliche Aufgabenfelder ist in den drei vorliegenden Studien sehr unterschiedlich. So beziehen sich die Aufgabenfelder im DGB-Trendbarometer fast ausschließlich auf allgemein- und sozialpolitische Aufgabenfelder, sodass der Bereich Tarifpolitik bzw. Löhne und Gehälter hier fehlt.

Das Aufgabenfeld „Erhalt von Arbeitsplätzen“ liegt beim DGB-Trendbarometer (DBG 2002: 7) und bei der IG-Metall-Befragung (Boll 1997: 129) an erstgenannter Stelle (diese Aufgabe wurde bei der ÖTV-Mitgliederbefragung nicht in dieser Form abgefragt).¹⁵² Ähnlich hoch rangieren die Aufgabenbereiche „Löhne und Gehälter“ (IG Metall) bzw. „Tarifrecht/-geschehen“ (ÖTV-Mitgliederbefragung, ÖTV 2001: 39). Beim DGB-Trendbarometer gelten als weitere wichtige Aufgabengebiete die „Bereitstellung von Ausbildungsplätzen“ und die „Verbesserung der Arbeitsbedingungen“, bei der ÖTV-Mitgliederbefragung werden noch „Arbeits-/Sozialrecht“ häufig genannt und in der IG-Metall-Befragung ist „Frauenpolitik“ ein wichtiges gewerkschaftliches Themenfeld. Insgesamt fokussiert sich das Interesse der Mitglieder damit überwiegend auf die Themenbereiche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie die Aushandlung von Tarifverträgen.

Die Frage nach den Gründen der Mitgliedschaft bzw. Beitrittsgründe werden im DGB-Trendbarometer und in der IG-Metall-Mitgliederbefragung erhoben. Hierbei zeigt sich ein deutliches Übergewicht des Themenbereiches rund um die tarifvertraglichen Leistungen, die in beiden Untersuchungen an erster Stelle rangieren. Zugenommen haben die Motive der Mitgliedschaft beim Vergleich der DGB-Trendbarometer von 2002 zu 2000 in den Beratungs- und Konfliktlösungsleistungen der Gewerkschaften. Auch Boll sieht bei den jüngeren Gewerkschaftsmitgliedern ein erhöhtes Vorkommen der Beitrittsmotive „Unterstützung bei Konflikten mit dem Arbeitgeber“ und die Inanspruchnahme von gewerkschaftlichem Rechtsschutz (Boll 1997: 119).¹⁵³ Abgenommen haben dagegen die Motive des Solidaritätsgedankens (IG-Metall-Befragung) und der Stärkung der gewerkschaftlichen Gegenmachtposition (DGB-Trendbarometer 2002). Auf ein weiteres (fehlendes) Beitrittsmotiv macht Dribbusch aufmerksam: In einer HBV-Umfrage erklärten 80 % der Nicht-Mitglieder, dass sie noch nie auf eine Mitgliedschaft hin angesprochen wurden (2003: 142).

Für den Einzelhandel weist Dribbusch (2003: 228f.) auf die besondere Bedeutung von Tarifauseinandersetzungen und Kampagnen hin, wie z. B. die Diskus-

¹⁵² Interessanterweise liegen die möglichen Strategien zur Sicherung von Arbeitsplätzen, das Aufgabengebiet „Arbeitszeit“ bei der IG-Metall-Befragung und die „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ beim DGB-Trendbarometer, nur auf mittleren Rangplätzen.

¹⁵³ Auch in der ÖTV-Mitgliederbefragung, die nur den Anlass der Mitgliedschaft erhebt, wird ein deutliches Ansteigen des Anlasses „Berufliche Fragen oder Probleme“ beobachtet (ÖTV 2001: 30).

sion um die Ladenschlusszeiten. In den Zeiten der Auseinandersetzung stiegen die Mitgliederzahlen signifikant in den betroffenen Landesbezirken. Die Kampagnen und kontrovers geführte Tarifverhandlungen verhelfen erstens der Gewerkschaft zu einem größeren Bekanntheitsgrad, und Gewerkschaften werden zweitens im Rahmen des Konflikts als notwendig erachtet (Dribbusch 2003: 229).¹⁵⁴

Es bleibt festzuhalten: Die Gewerkschaften besitzen bei ihren Mitgliedern grundsätzlich ein gutes Image, weil sie deren Interessen vertreten. Zwar wird das arbeits- und sozialpolitische Wirken der Gewerkschaften ebenfalls für wichtig erachtet, die Gründe für die Mitgliedschaft haben sich aber auf den individuellen Nutzen der gewerkschaftlichen Leistungen – Tarifvertrag, betriebliche und persönliche Unterstützung – verlagert.¹⁵⁵ Einziges gemeinsames Band zwischen Image, Aufgaben und Mitgliedschaftsmotiven bildet die Tarifpolitik.

4.2.2. Leistungs- und Betreuungserwartungen an die Gewerkschaft

Die Erfassung der Leistungserwartungen zielt auf die Bewertung der selektiven Anreize, welche die Gewerkschaften ihren Mitgliedern bieten. Die angebotenen Leistungen lassen sich in konfliktnahe und konfliktferne Leistungen unterscheiden (Streeck 1981: 316). Zu den konfliktnahen Leistungen zählen das Streikgeld, der Arbeitsrechtsschutz und die Unterstützung bei Problemen im Betrieb; Serviceangebote fallen in den Bereich der konfliktfernen Leistungen.

Bei den beiden Untersuchungen, welche die Bewertung der gewerkschaftlichen Leistungen abfragen,¹⁵⁶ bestätigen sich die Beitrittsmotive der Mitglieder. So-

¹⁵⁴ Hinzu kommt, dass bei einem Streik auch Streikgeld an unmittelbar eingetretene Mitglieder gezahlt wird, auch wenn nach den gewerkschaftlichen Richtlinien zur Streikunterstützung in der Regel eine bereits drei Monate andauernde Mitgliedschaft Voraussetzung wäre.

¹⁵⁵ Bei der IG-Metall-Befragung wird die Schieflage zwischen politischen Aufgabenzuweisungen an die Gewerkschaften und Beitrittsmotiven am deutlichsten. Die Sicherung der Arbeitsplätze wird als oberstes Aufgabenziel der Mitglieder genannt, als Beitrittsmotiv rangiert der Grund „Schutz vor Arbeitslosigkeit“ aber nur im hinteren Mittelfeld der möglichen Motive (Boll 1997: 116).

¹⁵⁶ Auch das IW fragte 1995 nach den gewünschten Aufgabenfeldern und Leistungen der Gewerkschaften. Die Ergebnisse sind aber an dieser Stelle kaum brauchbar, da hauptsächlich Führungskräfte und nicht organisierte Betriebsräte zur Befragung herangezogen wurden (Niedenhoff 1996).

wohl in der polis-Studie der IG Metall (Eichler 2000: 152) als auch bei der ÖTV-Mitgliederbefragung (ÖTV 2001: 46) werden die konfliktnahen Unterstützungsleistungen im Streikfall, der Rechtsschutz beim Arbeits- und Sozialrecht sowie die allgemeine Beratung im Zusammenhang mit Problemen am Arbeitsplatz als wichtigste gewerkschaftliche Leistungen genannt. An der unteren Attraktivitätsgrenze liegen für die Befragten in beiden Studien die konfliktfernen Leistungen aus dem Mitgliederservice: Versicherungsleistungen, Treuegeld, vergünstigte Konsumangebote.¹⁵⁷ Auch für den Bereich des Einzelhandels sieht Dribbusch die konfliktnahen Leistungen als das wichtige Kriterium an (2003: 278).

Wenn die qualifizierte Beratung durch die Gewerkschaften eine so bedeutende Rolle für die Mitglieder spielt – bei der ÖTV-Mitgliederbefragung erachteten fast 64 % der Mitglieder die Beratung als „sehr wichtig“ (ÖTV 2001: 78) –, gilt es einen Blick darauf zu werfen, wie die Qualität dieser Leistungserbringung von den Mitgliedern beurteilt wird.

In der ÖTV-Mitgliederbefragung wird die Beratungsleistung in unterschiedliche Kriterien wie „Zeit für die Beratung“, „Fachkompetenz der Berater“ und „zeitnahe Beratungstermin“ unterteilt, wobei die Beratungsleistungen insgesamt von einer großen Mehrheit der Mitglieder als zufrieden stellend angesehen wird (ÖTV 2001: 85ff.). Lediglich eine Minderheit von ca. 15 % sieht in den einzelnen Kriterien der Beratung einen Verbesserungsbedarf. Anders sieht es bei der Internet-Befragung von ver.di aus dem Jahr 2002 aus, bei der die unterschiedlichen Leistungsfelder beurteilt werden sollten. Dort gaben 40 % der ver.di-Mitglieder dem Rechtsschutz eine „weniger gute“ oder „schlechte“ Beurteilung, mit der persönlichen Beratung waren 54 % unzufrieden. Die Erreichbarkeit der Gewerkschaften wurde von 65 % der Mitglieder bemängelt (Bechmann 2002: 6).

Die polis-Studie der IG Metall gibt einen Hinweis darauf, dass die nicht zufrieden stellende Leistungserbringung durchaus ein Austrittsgrund sein kann. Dort

¹⁵⁷ Dass die Befragung der Mitglieder nach der Wichtigkeit von noch nicht vorhandenen Leistungen mit Vorsicht zu bewerten sind, zeigt das Leistungskriterium „Mieterberatung“: So fanden 52 % der befragten ÖTV-Mitglieder die noch nicht vorhandene Mieterberatung attraktiv (ÖTV 2001: 51), bei den IG-Metall-Mitgliedern erachteten aber nur weniger als 20 % der Mitglieder die dort bereits vorhandene Mieterberatung als wichtig (Eichler 2000: 152).

hielten über 50 % der ausgetretenen Mitglieder die Arbeit der IG Metall in den Betrieben und den Einsatz der IG Metall für die Mitglieder für nicht ausreichend – ein höherer Wert als bei der Gruppe der Nicht-Mitglieder (Eichler 2000: 154f.)

Aus diesen etwas uneinheitlichen Ergebnissen lässt sich vor dem Hintergrund der gestiegenen Bedeutung des Mitgliedschafts- bzw. Beitrittsmotivs der Beratung zumindest die Entwicklung abzeichnen, dass der Beratungsbedarf der Mitglieder selbst bei derzeit noch zufrieden stellenden Ergebnissen in Bezug auf die Beurteilung der Leistungserbringung gesteigert werden muss um den zu erwartenden Mehraufwand an Beratungsleistungen erbringen zu können.

4.2.3. Ehrenamtliches Engagement und innerorganisatorische Partizipation

Vor dem Hintergrund des in der Theorie des Dritten Sektors unterstellten gestiegenen Partizipationsbedürfnisses und des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses der innerverbandlichen Demokratie gilt es zu klären, wie die Mitglieder Defizite und Chancen der innergewerkschaftlichen Willensbildung beurteilen.

Neben den Einstellungen und Erfahrungen der Mitglieder hierzu wird auch der Aspekt des ehrenamtlichen Engagements bzw. die Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten zu untersuchen sein, da dies als ein Gradmesser zur Bereitschaft an der Teilnahme an innergewerkschaftlichen Willensbildungsprozessen zu werten ist.

Bei der ÖTV-Mitgliederbefragung zeigt sich, dass nur 12,5 % der Mitglieder ehrenamtlich in der ÖTV tätig sind, wobei sich die Aktivitäten hauptsächlich auf die betriebliche Ebene beziehen oder in der Teilnahme an Veranstaltungen und Versammlungen bestehen. Die Frage nach einem zukünftigen ehrenamtlichen Engagement wird sehr verhalten von den Mitgliedern beantwortet (ÖTV 2001: 94).

Frege (1995: 80f.) kommt bei der Studie zur Partizipationsbereitschaft von Mitgliedern der Gewerkschaft GTB 1994 in Ostdeutschland zu dem Ergebnis, dass sich zwar eine Mehrheit der Befragten an „einfachen“ Formen der Partizipation – z. B. Unterstützung des Betriebsrates, Teilnahme an einem Streik – beteiligen

würde, „schwere“ Partizipationsformen wie eine Kandidatur zum Betriebsrat oder der Tarifkommission werden aber mit großer Mehrheit abgelehnt. Von den Befragten bezeichneten sich 14 % als aktive Mitglieder (Frege 1997: 810).

Boll (1997) kommt bei der Analyse des Teilnahmeverhaltens und des Partizipationswillens der ostdeutschen IG Metall zu einem ernüchternden Ergebnis. Die Teilnahme der Mitglieder beschränkt sich fast ausschließlich auf betriebliche Veranstaltungen (Betriebsrats- und Vertrauensleutewahlen, Belegschaftsversammlungen) und für die meisten der Befragten besteht auch kein Anlass für eine stärkere Teilnahme am gewerkschaftlichen Willensbildungsprozess (Boll 1997: 271), wobei hier die größten Einflussbedürfnisse im Bereich der Tarifpolitik und des Betriebsrates gesehen werden. Gleichzeitig ist eine große Mehrheit der Mitglieder der Ansicht, dass sie nicht nach ihrer Meinung gefragt werden und Funktionäre ohnedies Entscheidungen alleine treffen. Boll stellt mit Blick auf diese Ergebnisse die Frage, „inwiefern die eingeschlagenen oder bisher nur vorgetragenen Strategien eines erweiterten Partizipationsangebots mit dem Ziel einer verstärkten Mitgliederbindung nicht weitestgehend ihrer empirischen Grundlage entbehren“ (1998: 274).

Als Ergebnis der hier vorgetragenen Untersuchungen bleibt festzuhalten, dass nur eine kleine Minderheit der Mitglieder gewerkschaftlich aktiv ist, und dies in der Regel nur auf Betriebsebene. Außerdem wird ein Engagement in der Gewerkschaft von den Mitgliedern kaum angestrebt – und wenn, dann nur im betrieblichen Bereich. Dass dabei gleichzeitig Mitwirkungsdefizite von den Mitgliedern benannt werden, ist nicht unbedingt als Aufforderung zur Einrichtung von mehr Partizipationsangeboten zu verstehen, es kann gleichzeitig auch als eine Zustandsbeschreibung der Mitglieder begriffen werden, ohne dass hier ein Handlungsbedarf besteht.

4.3. Einstellungen und Erwartungen von Zielgruppen

In diesem Abschnitt werden die Untersuchungsergebnisse zu Einstellungen und Erwartungen besonderer Zielgruppen behandelt, die für die Gewerkschaften von besonderer Bedeutung sind. Die Gruppe der Betriebsräte mit ihrer Funktion als Bindeglied zwischen hauptamtlichem Funktionärsapparat und einfachem

Mitglied stellt im Hinblick auf die betrieblichen Bedürfnisse besondere und anders gelagerte Erwartungen an die Gewerkschaften. Gleichzeitig artikulieren die Betriebsräte ihre Interessen stärker gegenüber den Gewerkschaften und können diese auch besser durchsetzen, da sie als betriebliche Funktionsträger von erheblicher Bedeutung für die Gewerkschaften sind.

Die anderen beiden Gruppen, bei denen Einstellungen und Orientierungen nicht nur im Hinblick auf Gewerkschaften dargestellt werden, bilden die in der Mitgliederschaft der Gewerkschaften unterrepräsentierten Angestellten und jungen Arbeitnehmer bzw. Jugendlichen. Anhand der Werte und Einstellungen der Angestellten und der jungen Arbeitnehmer soll geklärt werden, warum bei diesen Gruppen eine so große Distanz zu den Gewerkschaften besteht.

4.3.1. Betriebsräte

Aufgrund ihrer Aufgabenfelder haben Betriebsräte einen wesentlich intensiveren und qualitativ höheren Betreuungsbedarf als die einfachen Mitglieder. Die Intensität des Kontakts mit der Gewerkschaft ist dabei stark von der Betriebsgröße abhängig.

Sowohl die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001) als auch die von Müller-Jentsch/Seitz (1998) durchgeführte Befragung von Betriebsräten im Maschinenbau sehen kleine Betriebe eindeutig im Nachteil. Deren Betriebsräte haben deutlich weniger Kontakte mit den zuständigen Gewerkschaftssekretären sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht.¹⁵⁸

Als Konsequenz daraus schneiden die Gewerkschaften in der Bewertung ihres Betreuungsverhaltens in der WSI-Befragung bei den Kleinbetrieben deutlich

¹⁵⁸ Regelmäßigen persönlichen Kontakt haben die Betriebsräte in kleinen Betrieben des Maschinenbaus mit bis zu 100 Beschäftigten nur in ca. 38 % der Fälle, zu gut einem Drittel gibt es zumindest telefonische Betreuung und bei 25 % bis 38 % der Betriebsräte findet gar kein Kontakt statt. Dagegen haben die Betriebsräte der größeren Betriebe (ab 200 Beschäftigte) einen wesentlich häufigeren persönlichen Kontakt (66 % bis 78 %), und unbetreute Betriebe sind hier eher die Ausnahme (Müller-Jentsch/Seitz 1998: 381). Ähnlich das Ergebnis der WSI-Befragung: Bei den oben bezeichneten Kleinbetrieben findet in 29 % bis 40 % der Fälle eine Unterstützung entweder gar nicht oder nur nach Aufforderung statt (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 121).

schlechter ab als bei den größeren Betrieben.¹⁵⁹ Allerdings liegen die Gründe für eine Kritik an der Betreuung der Betriebsräte an der gewerkschaftlichen Unterstützung nicht nur in der zu seltenen und zu langsamen Betreuung, sondern der Hauptkritikpunkt ist die mangelnde Orientierung der Betreuung an den tatsächlichen Interessen der Belegschaft, gefolgt von fehlender fachlicher Kompetenz (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 121).

Die Themenfelder, bei denen sich die Betriebsräte Unterstützung von den Gewerkschaften wünschen, spiegeln die allgemeine Beschäftigungsentwicklung und die zunehmende Verlagerung von Handlungsregularien auf die betriebliche Ebene wider. Bei der Befragung der Betriebsräte im Maschinenbau und bei der WSI-Befragung stellt sich in den Problembereichen Kündigungsschutz, Beschäftigungssicherung, Entlohnung und Arbeitszeitgestaltung ein hoher Betreuungsbedarf heraus (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 122, Müller-Jentsch/Seitz 1998: 381).¹⁶⁰ Mit zunehmender Betriebsgröße gewinnt auch das Thema Technikgestaltung an Bedeutung.

Es ist allerdings in den letzten Jahren zu einer leichten Verlagerung der Einschätzung betrieblicher Probleme aus Sicht der Betriebsräte gekommen: Rangierten gegen Ende der 1990er-Jahre die Themen Personalabbau, Erhöhung des Leistungsdrucks und Arbeitszeitgestaltung auf den vorderen Plätzen (Schäfer 2001: 70), so nehmen inzwischen (WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005) die Problembereiche Arbeitsschutz, Weiterbildung und betriebliche Altersversorgung diese Ränge ein (Schäfer 2005: 296) (vgl. Tabelle 4.5.). Im Dienstleistungsbereich bilden dagegen die Arbeitszeitproblematik, personelle Maßnahmen und deren Folgen sowie strukturelle Maßnahmen die Hauptaktionsfelder der Betriebsratsarbeit (Renneberg 2005: 111). Im Handel sind die Tätigkeitsfel-

¹⁵⁹ Insgesamt beurteilen 51 % der befragten Betriebsräte die gewerkschaftliche Betreuung als „gut“ oder „sehr gut“ und 22 % als „ausreichend“ oder „mangelhaft“. Bei den Kleinbetrieben unter 50 Beschäftigten sehen 38 % der Betriebsräte nur eine „ausreichende“ oder „mangelhafte“ Betreuungsleistung, während in den Großbetrieben ab 500 Beschäftigten die negativen Bewertungen nur bei ca. 15 % liegen (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 121).

¹⁶⁰ Auch bei der IG-Metall-Mitgliederbefragung in Ostdeutschland stehen für die Funktionäre, die mit großer Mehrheit aus Betriebsräten bestehen, die Sicherung der Arbeitsplätze, die Tarifpolitik und die Arbeitszeitpolitik an vorderster Stelle. Die Bedeutung der Arbeitszeitpolitik wird von Funktionären signifikant als wichtiger erachtet als von den einfachen Mitgliedern. Dagegen messen sie der betrieblichen Sozialpolitik eine weniger wichtige Bedeutung zu als die Mitglieder (Boll 1997: 181ff.).

der der Betriebsräte fast ausschließlich im Bereich der personellen Maßnahmen zu finden.

Bei der Einschätzung des tarifpolitischen Handlungsfeldes sehen die Betriebsräte die klassischen Bestandteile der Tarifpolitik wie Arbeitszeitgestaltung, Leistungs- und Entgeltfragen als wichtigste Themenbereiche an, wobei sich tarifpolitische Felder stark mit betriebspolitischen Anforderungen decken (Renneberg 2005: 114). Die Verbetrieblichung der Tarifpolitik wird dagegen skeptisch gesehen: 42 % der Betriebsräte aus der WSI-Befragung von 2002 halten dies für problematisch, und es gibt inzwischen wieder einen Bedarf an einer „Rezentralisierung“ (Schäfer 2003: 147).

Tabelle 4.5. Betriebliche Problemfelder aus Sicht der Betriebsräte und Anforderungen an gewerkschaftliche Unterstützung

Betriebsräte (alle Branchen)	Themen geordnet nach Wichtigkeit		Gewerkschaftliche Unterstützung
	BR im Dienstleistungsbereich	BR im Handel	
Arbeitsschutz / Gesundheitsförderung	Überstunden	Überstunden	Beschäftigungssicherung
Weiterbildung	Arbeitszeit	Unterbesetzung	Arbeitszeit
Riester-Rente / betriebl. Altersversorg.	Kündigungen	Arbeitszeit	Entlohnung
Erhöhung des Leistungsdrucks	Umstrukturierungen	Kündigungen	Kündigungsschutz
Beschäftigungssicherung	Unterbesetzung	Einstellungen	Technikgestaltung

Quellen: BR (alle Branchen): WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005, BR im Dienstleistungsbereich und Handel: Renneberg 2005, Gewerkschaftliche Unterstützung: WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000

Neben dem betrieblichen Betreuungsbedarf zeigen Betriebsräte im Gegensatz zu den Mitgliedern auch eine erhöhte Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten, deren Nutzung aus Sicht der Gewerkschaft „nicht nur eine Gratifikation für erbrachte Leistung, sondern zugleich von hohem Nutzen für die zukünftige Verbesserung ehrenamtlichen Engagements“ (Zech 1998: 369) ist. So nehmen 95 % der Betriebs- und Personalräte Schulungsangebote wahr, davon in weit überwiegender Anzahl bei den DGB-Gewerkschaften (WSI-Projektgruppe 1999: 40).¹⁶¹

¹⁶¹ Dabei wird die gewerkschaftliche Schulungsarbeit ausgesprochen positiv bewertet (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 122).

Deutliche Unterschiede in den Einstellungen zwischen Mitgliedern und ehrenamtlichen Funktionären macht Boll in der Befragung der ostdeutschen IG Metall bei der innergewerkschaftlichen Willensbildung aus. So schätzen sich zwar nur 27 % der Mitglieder als einflusslos auf die Politik der IG Metall ein, aber immerhin 62 % der ehrenamtlichen Funktionäre (Boll 1997: 265).¹⁶² Dies ist insofern alarmierend, als dass sich eine Mehrheit der Funktionäre einen größeren Einfluss der Mitglieder in der Tarifpolitik und in der allgemeinen Politik der IG Metall wünscht (Boll 1997: 255). In dieser aus Sicht der Betriebsräte unzureichenden innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeit sieht Boll eine Gefahr für die Zukunft, da sie von einer Distanz zwischen Organisation und ehrenamtlichen Funktionären zeugt, die langfristig eine geringere gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben zur Folge hat (1997: 269).

Insgesamt lassen sich bei den Betriebsräten hohe und differenzierte Erwartungen in Form von Beratungsbedarf – quantitativ hoch bei Kleinbetrieben und qualitativ hoch bei Großbetrieben – feststellen, der in Zukunft noch wachsen dürfte.¹⁶³ Die betrieblichen Betreuungserwartungen können die Gewerkschaften weit gehend befriedigen, die innerorganisatorischen Partizipationserwartungen sind dagegen eher als frustrierend zu bezeichnen. Dies kann dann zu einem existenziellen Problem für die Gewerkschaften werden, wenn zu den empfundenen Beteiligungsdefiziten bei einer Mehrheit der Betriebsräte Betreuungsdefizite hinzukommen.

4.3.2. Angestellte

Die schon lang anhaltende Distanzierung der Angestellten gegenüber den Gewerkschaften trifft auf eine einmütige Einschätzung der Forschung bei den Einstellungen der Angestellten in Bezug auf ihre Selbsterfahrung und Selbsteinschätzung in der Arbeitswelt. Nach Balduin (1993) sind die Ansichten der Angestellten geprägt von

¹⁶² Auch den Statements „Die IG Metall kümmert sich nicht viel darum, was Leute wie ich denken“ und „Man kann seine Meinung gar nicht einbringen“ wird von über 75 % der Funktionäre zugestimmt, bei den Mitgliedern sind es nur 55 % bis 60 % (Boll 1997: 262).

¹⁶³ Aufgrund des insgesamt gestiegenen Beratungsbedarfs der Betriebsräte wird zunehmend auch die Hilfe von Unternehmensberatungen genutzt (Mulitze 2006).

- „- starker individueller Leistungsorientierung mit ausgeprägtem Berufsbewusstsein und Aufstiegsorientierung,
- einem positiven und optimistischen Arbeitsbewusstsein, Aufgeschlossenheit für Veränderungen und Übernahme attraktiver Aufgaben bei jüngeren und qualifizierten Angestellten,
- einer stärkeren individuellen Interessenorientierung, die materielle und soziale Verbesserungen zunächst eher im direkten Kontakt über die Vorgesetzten zu realisieren versucht,
- einem ausgeprägten Bedürfnis nach Information, Mitbestimmung und selbstbestimmten Arbeitsbedingungen
- und auch häufig einer stark entwickelten Loyalität gegenüber dem Betrieb“ (Balduin 1993: 221).

Diese Charakterisierung, mit der sich Balduin auf die empirische Studie von Schmidt/Wentzke (1992) bezieht, wird von anderen Untersuchungen weitgehend bestätigt. So im Vergleich der Mentalitäten von Arbeitern und Angestellten Kudera/Ruff/Schmidt (1983) und Frerichs/Morschhäuser/Steinrücke (1989), und im Angestelltenbereich für die weiblichen Angestellten Wald (1992); für IT-Angestellte Trautwein-Kalms (1995) und für leitende Angestellte und Führungskräfte Baethge/Denkinger/Kadritzke (1995), Kotthoff (1997) und Faust/Jauch/Notz (2000). Studien, die dieser Einstellungsorientierung der Angestellten folgen, kommen bei den Interessenlagen der Angestellten zu dem Ergebnis, dass diese sich zumeist im Bereich der Gehaltsentwicklung, der Transparenz der Gehaltsstruktur, der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, der Leistungsentdichtung und der gerechten Leistungsbeurteilung, der Karriereplanung und Weiterbildung, der Anerkennung, Information und Beteiligung bewegen.¹⁶⁴

Die recht homogene Interessen- und Einstellungslage der Angestellten hat seit Mitte der 1980er-Jahre durch zwei Entwicklungen einen Wandel erfahren. Zum einen lässt sich im Anschluss an Ingelharts Wertewandel-Hypothese (1977) eine Differenzierung der Angestellten in zwei Gruppen feststellen, die Kriesi (1995, 1998) in „sozial-kulturelle Spezialisten“ und „Technokraten und Manager“ unterteilt. Während die postmaterialistisch eingestellten „sozial-kulturellen Spezialisten“ nur über ihr individuelles Wissen und ihre Fähigkeiten verfügen und im Dienst der Klientel der jeweiligen Organisation stehen, kontrollieren die materialistisch eingestellten „Technokraten und Manager“ Organisationsressourcen und sind somit „enger an die Organisation gebunden“ (Kriesi 1995: 14f.). Geissbühler (1999) konnte bei einer empirischen Untersuchung der Mitglieder der schweizerischen Gewerkschaften und des Angestelltenverbandes deutliche

¹⁶⁴ Vgl. Frerichs/Steinrücke (1989); Stück (1991); Wald (1992), Balduin (1993), Trautwein-Kalms (1995); Kotthoff (1997).

Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen feststellen. So haben die „sozial-kulturellen Spezialisten“ eine deutlich positive Einstellung zu den intermediären Organisationen und dem Wohlfahrtsstaat – positiver als die Gruppe der Arbeiter – während die „Technokraten und Manager“ beidem skeptisch gegenüberstehen (Geissbühler 1999: 55ff.). Die „sozial-kulturellen Spezialisten“ bilden für Geissbühler die „gewerkschaftliche Avantgarde“ (1999: 60).

Zum anderen hat sich aufgrund von Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die auf einer Verantwortungsübertragung vom Management auf die Beschäftigten hinsichtlich der Erfolgsbedingungen und der Realisierung von betrieblichen Ergebnissen beruhen, eine zunehmende Flexibilisierung und Selbstorganisation der Arbeit herausgebildet. Resultat ist eine Art Mitunternehmertum des Arbeitnehmers, die den neuen Typ des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz 1998) hervorgebracht hat.¹⁶⁵ Bei diesem steht das Einkommen nicht mehr in Beziehung zur investierten Arbeitszeit, sondern es hängt ab „vom Geschick, der Originalität und der Schnelligkeit, neue Probleme zu identifizieren, sie auf kreative Weise zu lösen und überzeugend zu kommunizieren“ (Klotz 1999: 599). Die Konsequenzen für die Betroffenen sind zwiespältig: Einerseits ermöglicht die Abschaffung von Bevormundung und Kontrolle eine weit reichende Autonomie der Arbeitnehmer, andererseits führt die neue Selbstständigkeit zur Selbstausbeutung, die sich in vermehrtem Leistungs- und Zeitdruck äußert.¹⁶⁶ Für die gewerkschaftliche Positionierung hierzu ergibt sich ebenfalls ein Dilemma. Fordert man die Rückkehr zur früheren Unselbstständigkeit, in der sich die Interessen der Beschäftigten wirksamer vertreten lassen, z. B. die Wiedereinführung fester Arbeitszeiten, so wendet man sich gegen die Interessen der Arbeitnehmer, welche die neuen Managementformen als Fortschritt empfinden, selbst wenn dies mit einer realen Verschlechterung ihrer Lage verbunden ist (Peters 2005: 74).

Mit dieser neuen Einstellung zur Arbeit treten für die Gewerkschaften veränderte Anforderungen auf. Für Trautwein-Kalms ist es eine Kernfrage für die Gewerkschaften, ob sie die „Balance der Angestellten zwischen unternehmensorientierter, auf hoher Arbeitsidentifikation beruhender Interessenvertretung und

¹⁶⁵ Zur Kritik am Konzept und der empirischen Bedeutsamkeit des „Arbeitskraftunternehmers“ vgl. Urban (2001).

¹⁶⁶ Vgl. am Beispiel IBM Glißmann (2001).

überbetrieblicher gesellschaftlicher Solidarität als Ambivalenz im sozialen Wandel akzeptieren können und mit ihr umzugehen verstehen“ (1995: 211). Kotthoff (1997) sieht in dem Unverständnis der Gewerkschaften an der Beitragsorientierung der Angestellten¹⁶⁷ die Ursache für die besondere Distanz. Die gewerkschaftlichen Anknüpfungspunkte können damit am ehesten an den Interessenschwerpunkten der Angestellten festgemacht werden, die Balduin (1993: 222) in den Konzepten für Team- und Projektarbeit, differenzierten Arbeitszeitmodellen, Konzepten gegen wachsende Leistungsverdichtung, Serviceleistungen und Information sowie Beratung für bestimmte Zielgruppen (AT-Angestellte, Meister etc.) sieht.

Für die überwiegende Zahl der Angestellten im Einzelhandel will Dribbusch die zugewiesenen Merkmale nicht gelten lassen, da erstens für einen Großteil der Angestellten die Aufstiegschancen als gering erscheinen, und zweitens durch die oft kurzen Einarbeitungszeiten und häufigen Tätigkeitswechsel innerhalb des Betriebs von den Beschäftigten geringe Qualifikationsanforderungen wahrgenommen werden (Dribbusch 2003: 249). Stattdessen stellt er eine Prestigehierarchie zwischen den einzelnen Branchen des Einzelhandels fest: So rangiert z. B. das Textilgeschäft über dem Lebensmittelverkauf, und zwischen einzelnen Abteilungen größerer Kaufhäuser existieren unterschiedliche Statushierarchien, die sogar die betriebsinterne Hierarchie überlappen können (Glaubitz 1985: 176). Für die 1980er-Jahre kann Glaubitz (1985: 178) dann auch einen höheren gewerkschaftlichen Organisationsgrad in den Lebensmittel- und Bekleidungsabteilungen – gegenüber den Pelz- und Parfümerieabteilungen – nachweisen.

¹⁶⁷ Kotthoff versteht hierunter die besondere Beziehung zwischen den Angestellten und ihrem Betrieb: „Einen Beitrag leisten zu können bedeutet für sie [die Angestellten], eine Identität als jemand, auf den es ankommt. (...) Die Beitragsorientierung, die Firmenbezogenheit und die Identität als Teilnehmer einer ‚Unternehmung‘ besagt nichts weniger, als dass das originäre und eigentlich gewünschte Verständnis ihrer Beziehung zur Firma nicht die Vertragsbeziehung ist, sondern die Produzentenbeziehung. Tatsächlich stehen sie aber als Arbeitnehmer auch in einer Vertragsbeziehung mit der Firma. Das Aushalten und Austarieren der Ambivalenz zwischen diesen beiden Gesichtern ist ein neuralgischer Punkt ihrer Identität“ (1997: 34f.)

4.3.3. Junge Arbeitnehmer / Jugendliche

Die Distanz von jungen Arbeitnehmern und Jugendlichen gegenüber den Gewerkschaften wurde schon in den 1980er-Jahren diagnostiziert – Baethge u. a. (1986) machen als Gründe hierfür ein verändertes Verhältnis zur Arbeit, die Auflösung traditioneller Lebenswelten und ein ambivalentes Verhältnis zur gewerkschaftlichen Organisation fest –, und es wurden auch zu Beginn der 1990er-Jahre erste Konzept der Einzelgewerkschaften entwickelt, um auf diese Entwicklung zu reagieren, so z. B. für die IG Metall Götz (1993) und für die IG Chemie Weis (1993),¹⁶⁸ brisant wurde dieser Wandel der jugendlichen Einstellungen aber erst durch die drastischen Mitgliedereinbrüche unter den jungen Erwachsenen seit Mitte der 1990er-Jahre. Dieser Mitgliederverlust geht einher mit dem sinkenden Interesse der Jugendlichen an der Politik insgesamt.¹⁶⁹ Dabei rangieren die Gewerkschaften bei dem Vertrauen der Jugendlichen in gesellschaftliche Gruppierungen und Institutionen im Mittelfeld, noch vor den Bürgerinitiativen und deutlich vor den Kirchen, den Unternehmensverbänden und den Parteien, aber hinter Umwelt- und Menschenrechtsgruppierungen (Scheekloth 2003: 105).

Bemerkenswert ist diesbezüglich ein Blick auf die in der Shell-Jugendstudie 2002 (Deutsche Shell 2003) getroffene Unterscheidung der Jugendlichen nach Wertetypen¹⁷⁰ und deren jeweiliges Vertrauen und Engagement in den Gewerkschaften. Während die Wertetypen der „Idealisten“ und „Macher“ ein überdurchschnittlich hohes Vertrauen in politische Initiativen und Gewerkschaften aufweisen (Gensicke 2003: 185), ist es die Gruppe der „Materialisten“, die ein überdurchschnittliches Engagement bei den Gewerkschaften zeigt (Gensicke 2003: 207),¹⁷¹ wohingegen sie bei dem Vertrauen in politische Gruppierungen und die Gewerkschaften insgesamt sehr skeptisch ist. Die Gruppe der Idealisten engagiert sich dafür lieber in Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen.

¹⁶⁸ Allerdings bescheinigt Dörre selbst den aktiven jungen Gewerkschaftern den „Verlust regulativer politischer Ideen und Identitäten“ (1995: 448).

¹⁶⁹ Die Shell-Jugendstudie verzeichnet einen Rückgang des politischen Interesses von 1991 bis 2002 von 57 % auf 34 % (Schneekloth 2003: 92).

¹⁷⁰ In der Shell-Jugendstudie werden vier Wertetypen von Jugendlichen kategorisiert: Idealisten, Unauffällige, Macher und Materialisten.

¹⁷¹ Auch Baethge/Pelull stellen fest, dass die Organisationsneigung von Jugendlichen zur Gewerkschaft „in erster Linie Ausdruck eines rationalen Nutzenkalküls“ (1993: 24) ist.

Eine vorherrschende materialistische Wertorientierung bei jugendlichen Gewerkschaftsmitgliedern stellt auch Bibouche (2003: 68) bei der Analyse der 1999 durchgeführten IG-Metall-Jugendstudie unter Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern von jugendlichen Arbeitnehmern im Organisationsbereich der IG Metall fest. Die konkreten Erwartungen der jungen Arbeitnehmer – auch der Nicht-Mitglieder – an die Gewerkschaft orientieren sich hier stark an den betrieblichen Belangen: Das „Aushandeln von Arbeitsbedingungen“, die „Verbesserung der Qualität der Ausbildung“ und der „Schutz vor Willkür im Betrieb“ sind die wichtigsten Aufgabenfelder, politische Bildung und ein „Beitrag zu einer demokratischen Kultur“ werden als unwichtige Aufgaben benannt (Bibouche 2003: 45). Insgesamt stellt die Studie keine Abwendung der jugendlichen Arbeitnehmer von den Gewerkschaften fest, sondern ein verändertes Verhältnis: „Nicht altruistische Beweggründe sind Motor des Engagements bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Beweggründe sind vielmehr die Suche nach einer Symbiose zwischen persönlichem Interesse und den Interessen der Gewerkschaften“ (Bibouche 2003: 102). Da nach wie vor familiäre und milieuspezifische Hintergründe einen Einfluss auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft haben (Bibouche 2003: 70) und diese Hintergründe aufgrund der allgemeinen Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften langsam an Relevanz verlieren, gleichzeitig aber festgestellt werden konnte, „dass es eine erschreckende Unkenntnis in Bezug auf die Gewerkschaften“ (Bibouche 2003: 48) unter den Jugendlichen gibt, müsste die Reaktion der Gewerkschaften zunächst eine Informationsoffensive sein.

Eine andere Interessenlage ermittelt Held (1999) bei den gewerkschaftlich Engagierten. Dort bilden nicht der eigene Nutzen oder die subjektive Betroffenheit die Gründe für ein gewerkschaftliches Engagement, sondern „Mitverantwortung und erkannte Handlungsnotwendigkeit“ (Held 1999: 372). Aber auch er stellt ein eng gefasstes Gewerkschaftsverständnis bei den jugendlichen Engagierten fest, das sich um den Themenkreis Arbeit und Ausbildung positioniert und allgemeinpolitische Fragen nur als zweitrangig ansieht. Damit ergibt sich die ungeklärte Frage, ob sich die gewerkschaftliche Jugendarbeit eher am Durchschnitt orientieren soll, bei dem ein eng gefasstes Gewerkschaftsverständnis

vorherrscht, oder ob man ein weites und politisches Gewerkschaftsverständnis vorziehen sollte, das die Engagierten anspricht (Held 1999: 375).¹⁷²

Die Attraktivität der Gewerkschaften hängt bei den jugendlichen Arbeitnehmern, ähnlich wie bei den übrigen Berufstätigen, von der zu erwartenden Befriedigung ihrer Bedürfnisse im beruflichen und betrieblichen Umfeld ab. Die Forderung nach einer Ausweitung der gewerkschaftlichen Themenfelder und der Beteiligungsmöglichkeiten (Frerichs/Pohl 2001: 63f.) spricht zwar den engagementfreundlichen Wertetyp der „Idealisten“ an, ob sich dieser dann aber in den Organisationskoloss Gewerkschaft integrieren lässt, ist andere Frage; alternative Aktions- und Organisationsformen bleiben für die „Idealisten“ attraktiver. Gleichzeitig werden ein Großteil der Jugendlichen und eine Mehrheit der jugendlichen Gewerkschaftsmitglieder hiervon nicht angesprochen. Sinnvoll wäre allenfalls eine umfassende Informationskampagne, um den Kenntnisstand über die Gewerkschaften bei jungen Menschen zu erhöhen.¹⁷³

4.3.4. Fazit

Alle drei dargestellten Personengruppen haben sehr spezifische Anforderungen und Erwartungen an die Gewerkschaften. Diese drehen sich im Kern um die Bedürfnisse und Probleme, die ihnen im betrieblichen Alltag begegnen. Dabei werden die Erfordernisse der Betriebsräte offensichtlich am besten von den Gewerkschaften erfüllt, obwohl sie den qualitativ anspruchsvollsten Betreuungsbedarf haben.

Bei Angestellten und Jugendlichen ist die Lage anders. Obwohl auch im Angestelltenbereich aufgrund gestiegener wirtschaftlicher Unsicherheiten das Bedürfnis nach einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung zugenommen haben müsste, scheint die Distanz zu den Gewerkschaften eher gewachsen zu sein; das neue Verständnis des „Arbeitskraftunternehmers“ rückt diese Personengruppen weiter von gewerkschaftlichen Positionen ab. Bei den jungen Arbeitnehmern kommen diese Positionen erst gar nicht an. Fraglich bleibt, ob eine

¹⁷² Der starke Mitgliederrückgang unter der Gewerkschaftsjugend hat dazu geführt, dass die noch vorhandenen Mitglieder zu den überzeugten Gewerkschaftern gehören. Bei Stöss (2005: 29) hat es unter den jugendlichen Mitgliedern – im Gegensatz zu anderen Personengruppen – keinen Vertrauensverlust gegenüber den Gewerkschaften gegeben.

¹⁷³ Weißels schlägt hierfür das Internet vor (2003: 336f.).

gesteigerte Mitgliederwerbung oder eine Informationsoffensive diese Defizite, die ihren Grund in einem mangelnden Politikinteresse und einer fehlenden Anbindung an die Gewerkschaften in Betrieb und Alltag haben, beseitigen kann.

Die speziellen und differenzierten Anforderungen insbesondere von Betriebsräten und Angestellten an die Gewerkschaft erwecken den Eindruck, dass hier ein größeres Betreuungs- und Schulungsangebot von den Gewerkschaften zur Verfügung gestellt werden müsste. Dabei zielen die Aufgabenzuweisungen der Angestellten in Richtung eines Anforderungsprofils, das eher ein Berufsverband erfüllen kann und in seiner ausschließlichen Ausführung durch die Gewerkschaften an deren Funktion als Interessenvertreter vorbeigeht.

Im nächsten Kapitel dieser Arbeit erfolgt die Darlegung der erzielten Ergebnisse der ver.di-Mitgliederbefragung. Der Vergleich dieser Ergebnisse mit den in diesem Abschnitt dargestellten Resultaten aus anderen empirischen Forschungen wird im übernächsten Kapitel vorgenommen.

5. Die Ergebnisse der Befragung

Um die Mitgliederinteressen von ver.di erfassen zu können, wurde eine empirische Untersuchung mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Als Zielgruppe wurde die Belegschaft im Handel ausgewählt, denn die Struktur dieser Mitglieder weist einige Merkmale auf, die im Rahmen der Fragestellung evident sind:

- Im Handel sind überwiegend Frauen und Angestellte beschäftigt.
- Der Handel verfügt in Bezug auf das biologische Alter über eine relativ junge Beschäftigungsstruktur.
- Im Handel gibt es viele in Teilzeit bzw. geringfügig Beschäftigte.
- Die Betriebsstruktur im Handel ist geprägt von kleinen und mittleren Betrieben.
- Die Mehrzahl der im Handel Beschäftigten hat eine ähnliche Tätigkeitsstruktur (Verkäufer).
- Der Handel stellt innerhalb von ver.di den größten Fachbereich.
- Die Mitglieder aus dem Handel entstammen zwei ehemals konkurrierenden Gewerkschaften.

Die durchgeführte Befragung richtete sich an die Mitglieder des Fachbereichs Handel in Nordrhein-Westfalen¹⁷⁴, die das Rentenalter noch nicht erreicht haben (unter 65 Jahren). Aus dieser Personengruppe (ca. 80.000 Mitglieder) wurde eine repräsentative Stichprobe von 4.000 Mitgliedern gezogen, die einen standardisierten Fragebogen per Post erhielten. Der Versand der Fragebögen erfolgte Mitte März 2005, eine Erinnerung mit erneut beigefügtem Fragebogen folgte drei Wochen später. Insgesamt kamen 866 ausgefüllte Fragebögen zurück (vgl. Tabelle 5.1.). Dies entspricht einer Rücklaufquote von 21,7 %, was bei solchen Befragungen im normalen Rahmen liegt, allerdings ist der höhere Rücklauf nach dem Erinnerungsschreiben eher ungewöhnlich. So betrug der Rücklauf in der ersten Welle 275 Fragebögen (6,9 %), während auf das Erinnerungsschreiben nochmals 591 Mitglieder (14,8 %) antworteten.

¹⁷⁴ Durch die Begrenzung der Befragung auf das größte Bundesland (NRW) konnte einerseits die Repräsentativität gewährleistet werden, andererseits die spezifische Problematik der gewerkschaftlichen Mitgliederentwicklung in Ostdeutschland herausgehalten werden.

Tabelle 5.1. Rücklauf der Fragebögen

Personenkreis	Anzahl	Rücklauf 1. Welle	Rücklauf 2. Welle	Rücklauf insg.
Mitglieder	4000	275	591	866
Betriebsräte	2400			102
Tarifkommission	500			32
gesamt				1000

Da bei dieser Größenordnung nicht zu erwarten war, dass ausreichend viele betriebliche (Betriebsräte) und gewerkschaftliche (hauptsächlich Tarifkommissionen) Funktionsträger in der Stichprobe vertreten sein würden, von denen durch ihren intensiveren Kontakt und ihr verstärktes Engagement mit ver.di z. T. andere Aussagen erwartet wurden, wurden zusätzlich Betriebsräte und Tarifkommissionsmitglieder schriftlich gebeten, den Fragebogen auszufüllen. Dieser Versand an die Betriebsräte erfolgte Ende Dezember 2004 über den so genannten „Betriebsräteverteiler“ mit 2.400 Adressen von Betriebsräten im Handel in Nordrhein-Westfalen. Weiterhin wurden Mitte März (2005) ca. 500 Mitglieder der örtlichen Tarifkommissionen des Einzelhandels mit dem Fragebogen angeschrieben. Der Rücklauf belief sich auf insgesamt 134 Fragebögen (4,6 %). Diese geringe Quote lässt sich damit begründen, dass erstens der Betriebsräteverteiler nicht personalisiert ist (der Verteiler geht in der Regel an den Vorsitzenden), dass zweitens die Fragebögen nicht mit einem frankierten Freiumschlag – wie bei den Mitgliedern – versehen waren, und dass drittens keine gesonderte Erinnerung erfolgte.

Die Adressenliste der Mitglieder wurde vom ver.di Fachbereich Handel zur Verfügung gestellt, und der Versand sowie die Rücksendung der Fragebögen erfolgten über den ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf. Es fand auch eine inhaltliche Abstimmung des Fragebogens mit der Landesfachbereichsleitung Handel im ver.di-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen statt.

Rechnet man zu den 134 Rückantworten des Betriebsrätevertellers und der Tarifkommissionen diejenigen aus der Mitgliederbefragung hinzu, die derzeit eine gewerkschaftliche und/oder betriebliche Funktion ausüben (von den 866 Teilnehmern sind dies 93), so haben insgesamt 227 Funktionäre den Fragebo-

gen beantwortet, was ein aussagekräftiges Resultat für diese Teilgruppe darstellt.

Der standardisierte Fragebogen bestand aus vier Seiten, bei wobei fast ausschließlich geschlossene Fragen zu beantworten waren. Die Gründe hierfür sind in der schnellen Beantwortbarkeit des Fragebogens durch die Adressaten und in der einfacheren Auswertbarkeit zu finden. Lediglich die letzte Frage war offen formuliert und diente zur Mitteilung von Anregungen und Kritik. Den Funktionären wurde noch ein zusätzlicher Fragebogen vorgelegt, der sich auf spezielle betriebliche und gewerkschaftliche Betreuungserfahrungen vor und nach der Gründung von ver.di konzentrierte.

Bei der Darstellung der Ergebnisse werden zunächst die persönlichen Angaben wie Alter, Geschlecht usw. und die erhobenen betrieblichen Daten – Betriebsgröße, Bestehen eines Betriebsrates und Tarifbindung – genannt. Es folgt die Auswertung der Mitgliederaussagen zu den Erwartungen und Einstellungen gegenüber Gewerkschaften mit dem Ziel, die Mitgliederinteressen zu erfassen. Zuletzt werden die Einstellungen der Befragten zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation erläutert. Bei der Analyse der Einstellungen und Erwartungen werden im Besonderen die Unterschiede zwischen Mitgliedern und Funktionären von Bedeutung sein. Sofern sich weitere Unterschiede aufgrund von persönlichen oder betriebsbezogenen Daten zeigen, werden diese ebenfalls dargestellt.

Die Auswertung der Fragebögen erfolgte mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS, alle im Folgenden dargestellten Zusammenhänge bewegen sich mindestens auf einem Signifikanzniveau von 95 %.

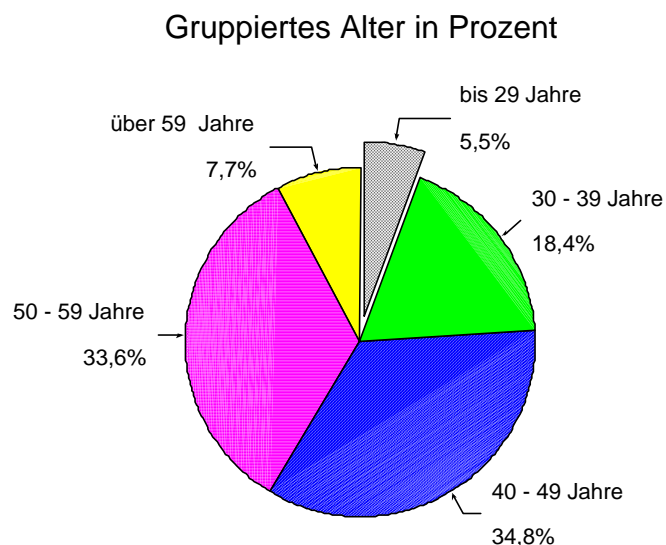
5.1. Strukturdaten

In diesem Abschnitt werden die personenbezogenen, die berufsbezogenen und die betrieblichen Merkmale beschrieben. Diese Merkmale zeigen nicht nur die Struktur der ver.di-Mitglieder im Handel auf, sie geben auch erste Hinweise auf Defizite in der Mitgliederstruktur und Unterschiede zwischen einfachen Mitgliedern und Funktionsträgern.

5.1.1. Persönliche Merkmale: Alter, Geschlecht, Qualifikation

Das Alter der ver.di-Mitglieder im Handel liegt – verglichen mit der insgesamt jungen Altersstruktur in dieser Branche – recht hoch. Das Durchschnittsalter aller Befragten (n = 1000) beträgt 46,3 Jahre und entspricht damit fast dem Durchschnittsalter der Stichprobe (n = 4000) mit 45,5 Jahren (womit die Repräsentativität der Antworten verdeutlicht wird). Diese zunächst wenig relevante erscheinende Aussage wird jedoch dann brisant, wenn man bedenkt, dass über 65-Jährige nicht berücksichtigt wurden und die Altersstruktur genauer betrachtet (vgl. Abbildung 5.1.): Nur 5,5 % der Befragten sind unter 30 Jahren, während über 41 % mindestens 50 Jahre und älter sind. Da nur insgesamt 53 Befragte unter 30 Jahren sind, relativieren sich die Aussagen zu Erwartungen und Einstellungen der jüngeren Mitglieder aufgrund ihrer geringen Anzahl.

Abbildung 5.1. Alter der Befragten

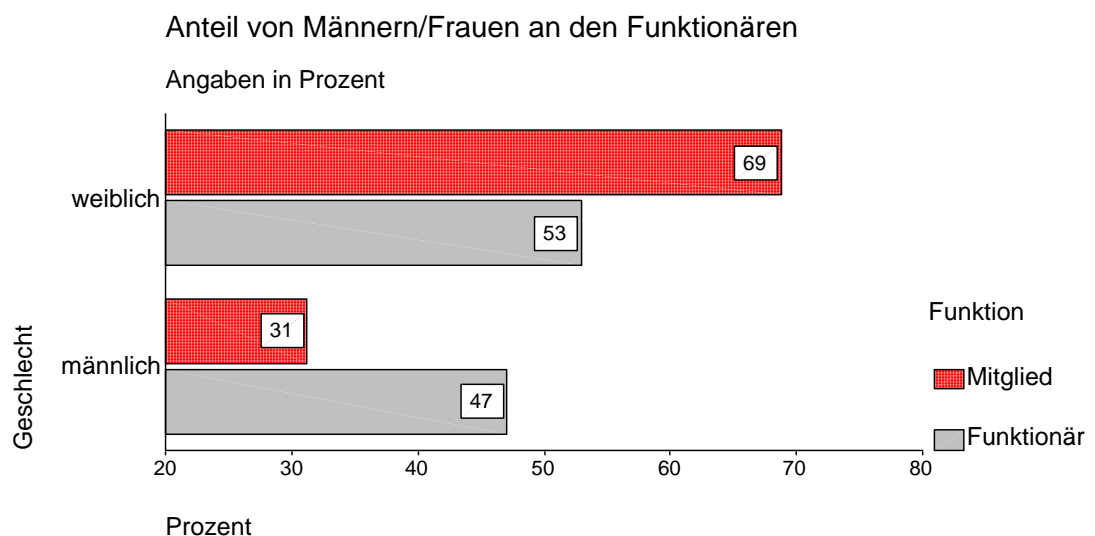


Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Lediglich vor einer möglicherweise drohenden Überalterung der Funktionsstruktur – zumindest auf Seiten der Ehrenamtlichen – kann im Vergleich zur Gesamtmitgliedschaft Entwarnung gegeben werden: Das Durchschnittsalter der befragten betrieblichen und gewerkschaftlichen Funktionsträger liegt mit gut 47 Jahren nur unwesentlich über dem Altersdurchschnitt aller Mitglieder.

Frauen bilden erwartungsgemäß die Mehrheit der Mitglieder im Handel. 585 der 866 oder 68 % der Fragebögen wurden von weiblichen Mitgliedern ausgefüllt, was dem Anteil der Frauen in der Stichprobe fast entspricht (67,5 %). Nimmt man jedoch noch die 134 Fragebögen der Funktionäre hinzu und vergleicht das Geschlechterverhältnis nach dem Unterscheidungsmerkmal „einfaches Mitglied“ und „Funktionär“, so ergibt sich ein anderes Bild: Nur 121 (von 227 Funktionären) Befragte oder 53 % der Funktionäre sind weiblich, obwohl Frauen über zwei Drittel der Mitgliedschaft ausmachen (vgl. Abbildung 5.2.). Somit sind die Frauen im Handel bei ver.di zwar ungefähr in der gleichen Größenordnung repräsentiert wie in dieser Branche insgesamt, innerhalb der Gruppe der überwiegend betrieblichen Funktionsträger sind sie jedoch mit 15 % unterrepräsentiert. Obwohl die Männer nicht einmal ein Drittel der Mitglieder im Handel ausmachen, stellen sie fast die Hälfte der Funktionäre.

Abbildung 5.2. Geschlechtsspezifischer Anteil an Mitgliedern und Funktionären



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Berufliche Qualifikation

Fast 80 % aller Befragten besitzen als berufliche Qualifikation mindestens einen Berufsschulabschluss (vgl. Tabelle 5.2.) – ob sie diesen allerdings im Handel erworben haben, wurde nicht abgefragt. Lediglich 6 % haben keinen Berufsab-

schluss. Damit zeigt sich im Hinblick auf die berufliche Qualifikation ein sehr homogenes Bild der Mitglieder, das deutlich über dem Niveau der Gesamtbevölkerung liegt.¹⁷⁵ Gleichzeitig verweist der niedrige Wert an Auszubildenden unter den Befragten (1,5 %) – er liegt 2005 im gesamten Handel bei knapp 5 % – auf den geringen Organisationsgrad unter den Jugendlichen.

Tabelle 5.2. Berufliche Qualifikation der Befragten

Derzeitige berufliche Qualifikation (Mehrfachantworten möglich)		
Qualifikation	% aller Antworten	% aller Befragten
in Ausbildung	1,3	1,5
mit Berufsschulabschluss	69,0	79,6
ohne Berufsschulabschluss	5,1	5,9
Hoch-/Fachhochschulabschluss	11,3	13,0
sonstiges	13,3	15,4
Gesamt	100,0	115,4

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

5.1.2. Arbeitsbezogene Merkmale

Branche und Beschäftigungsstatus

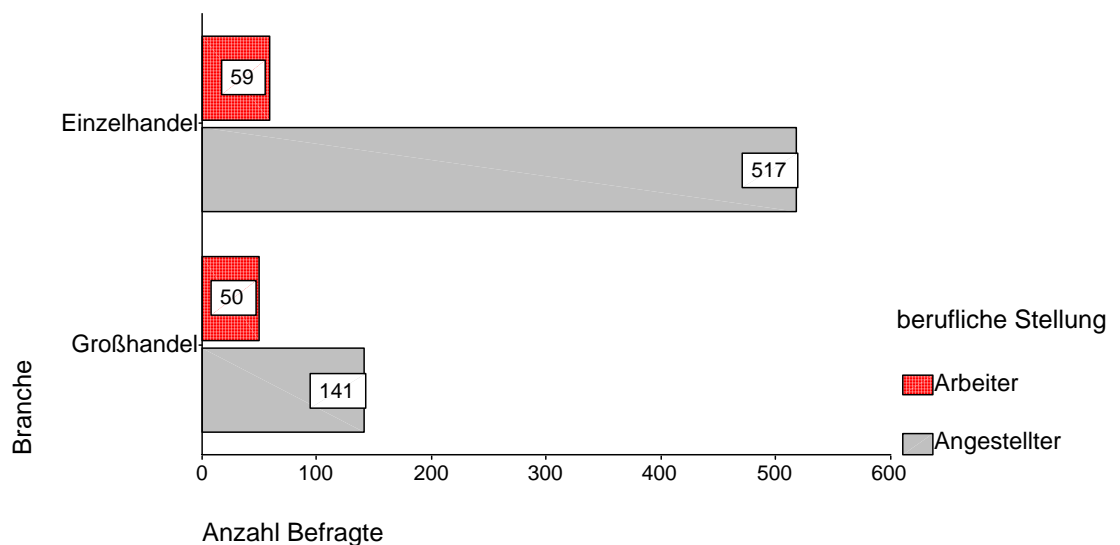
Der Einzelhandel bildet mit einem Anteil von 61,3 % (576 Personen) den Schwerpunkt der Beschäftigung unter den Befragten. Ein Fünftel ist im Groß- und Außenhandel und ca. 5 % sind in einer anderen Branche tätig. Die restlichen Teilnehmer (ca. 13 %) sind zum Zeitpunkt der Erhebung nicht beschäftigt, wobei sich insgesamt 10,2 % als erwerbslos bezeichnen.¹⁷⁶ Unter der Gruppe der Erwerbslosen befindet sich lediglich eine Person, die eine gewerkschaftliche Position innehat – eine betriebliche Funktion kann dabei nicht in Frage kommen.

¹⁷⁵ Innerhalb der deutschen Bevölkerung haben von den 20–59-Jährigen nur 56,5 % eine Berufsausbildung, 19,3 % besitzen keinen beruflichen Bildungsabschluss (Statistisches Bundesamt 2004: 89).

¹⁷⁶ Dieser Anteil an erwerbslosen Mitgliedern im Handel lag unter dem Landesdurchschnitt in Nordrhein-Westfalen im Mai 2005, bei dem 11,9 % aller Erwerbsfähigen arbeitslos gemeldet waren.

Unter den Befragten dominieren die Angestellten mit einem Anteil von über 72 % (658 Personen), als Arbeiter bezeichnen sich lediglich 12,5 % (109 Personen). Dieser hohe Anteil an Angestellten spiegelt vor allem die vorherrschende Stellung der Angestellten im Einzelhandel wider, wo sich ein Angestelltenanteil von fast 90 % ergibt, während im Groß- und Außenhandel immerhin jeder vierte Befragte ein Arbeiter ist (vgl. Abbildung 5.3.).

Abbildung 5.3. Berufliche Stellung und Branche der Befragten



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Von den 863 Befragten, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, arbeiten 54,9 % in Vollzeit und 45,1 % in Teilzeit. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist mit nur 4,4 % allerdings sehr gering. Auch bei der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten insgesamt arbeitet eine große Mehrheit über 20 Stunden in der Woche, d. h. sie tendiert in Richtung Vollzeitbeschäftigung (vgl. Tabelle 5.3.). Lediglich 7 % der Befragten arbeiten unter 10 Stunden wöchentlich. Hiermit bestätigt sich die Tendenz, dass nicht nur eine schwache gewerkschaftliche Bindungskraft bei den geringfügig Beschäftigten vorhanden ist, sondern auch in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten nur diejenigen erreicht werden, die eine vergleichsweise hohe Stundenzahl aufweisen.¹⁷⁷

Auch diese Aussage deckt sich mit der gesamten Beschäftigtenstatistik: An allen Teilzeit-Beschäftigten sind Frauen mit 85 % vertreten. Die durchschnittli-

¹⁷⁷ Vgl. Kapitel 4.1.1.

che Arbeitszeit aller erwerbstätigen Befragten liegt insgesamt knapp unter der tariflichen Wochenarbeitszeit.¹⁷⁸ Auffällig ist weiterhin, dass immerhin 5,2 % der Befragten angeben, über 40 Stunden wöchentlich zu arbeiten (Spitzenwert 56 Stunden), d. h. neben einer Erosion der Flächentarifverträge mit ihren 37,5 bzw. 38,5 Wochenstunden gibt es eine beträchtliche Anzahl von bezahlter und unbezahlter Mehrarbeit (diese ist auch in der Angabe „keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit“ in Höhe von 4,2 % zu vermuten).

Tabelle 5.3. Wöchentliche Arbeitszeit der Befragten

Wöchentliche Stundenzahl	Anzahl der Befragten absolut	Anzahl der Befragten in %
unter 10 Stunden	8	0,9
10 bis unter 20 Stunden	53	6,2
20 bis unter 35 Stunden	291	34,2
35 bis 40 Stunden	419	49,2
über 40 Stunden	44	5,2
keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit	36	4,2
gesamt	851	100,0

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Teilzeitbeschäftigung wird überwiegend von Frauen im Einzelhandel ausgeübt: 97 % in Teilzeit Beschäftigten sind Frauen, und 90 % der Teilzeitbeschäftigung üben die Befragten im Einzelhandel aus. Überraschend hoch ist auch der Anteil der Funktionäre an dieser Gruppe. Über 30 % der Funktionäre, in der Regel Betriebsräte, arbeiten in Teilzeit.

Während die Probleme der Teilzeitbeschäftigung durch ihren hohen Anteil in der Mitgliederstruktur präsent sein dürften, spielen befristete Arbeitsverhältnisse hier kaum eine Rolle. Lediglich knapp 5 % der Befragten stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Ob sich dieser niedrige Wert durch das weit gehende Fehlen der jungen Arbeitnehmer erklären lässt, kann an dieser Stelle nur vermutet werden.

¹⁷⁸ Vgl. Wanger (2006: 2).

Betriebliche Merkmale

Über ein Drittel der beschäftigten Befragten (34,2 %) arbeiten in Betrieben mit höchstens 50 Beschäftigten Mitarbeitern, allerdings nur 3,9 % in Kleinstbetrieben mit bis zu fünf Beschäftigten (vgl. Tabelle 5.4.). Ein weiteres Drittel arbeitet in Betrieben mit 51 bis 200 Beschäftigten und das letzte Drittel in Betrieben mit über 200 Beschäftigten. Bei den Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten handelt es sich überwiegend um Einzelbetriebe oder Filialen. Die Filialen bilden insgesamt mit fast 70 % die Hauptbetriebsart bei allen beschäftigten Befragten.

Tabelle 5.4. Betriebsgröße und Betriebsart der Befragten

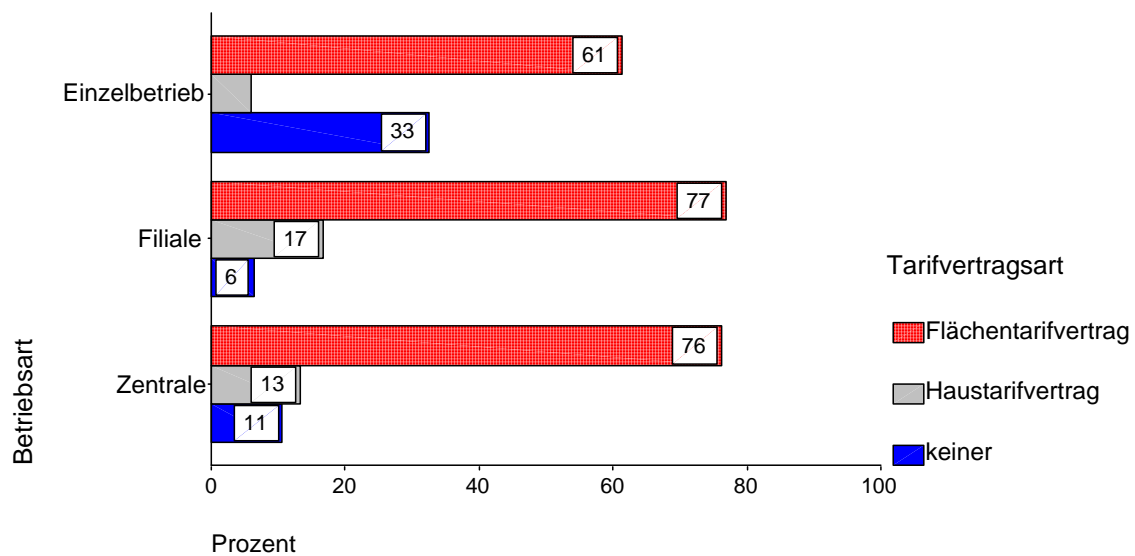
Betriebsgröße: Anzahl der Beschäftigten	Betriebsart			Gesamt
	Einzelbetrieb	Filiale	Zentrale	
bis 5	2,3	1,4	0,1	3,8
6–20	4,2	8,3	0,4	12,8
21–50	2,9	14,1	0,8	17,8
51–200	4,0	26,6	3,7	34,3
201–500	1,8	7,3	2,0	11,1
über 500	1,3	11,9	6,9	20,1
Gesamt	16,4	69,6	14,0	100,0

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent der Gesamtzahl

Bei den befragten beschäftigten Mitgliedern kommt in 88,6 % der Fälle ein Flächen- oder Haustarifvertrag zur Anwendung, wobei der Flächentarifvertrag mit fast 75 % eindeutig dominiert. Keinen Tarifvertrag haben lediglich 11,4 % der Befragten.

Ob ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, hat dabei weniger mit der Betriebsgröße zu tun – selbst bei kleineren Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten gibt es in 82 % der Fälle einen Flächen- oder Haustarifvertrag – als vielmehr mit der Betriebsart. Während es in fast allen Filialbetrieben einen Tarifvertrag gibt (93 %), sind fast 33 % der Einzelbetriebe ohne tarifliche Anbindung (vgl. Abbildung 5.4.). Aber auch dort spielt der Flächentarifvertrag mit einem Vorkommen von 61 % die größte Rolle.

Abbildung 5.4. Anwendung eines Tarifvertrages in Abhängigkeit von der Betriebsart



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Betriebsräte gibt es in fast 75 % der Betriebe der beschäftigten Befragten. Ob ein Betriebsrat vorhanden ist, hängt jedoch stark von der Größe des Betriebes, der Art des Betriebes und von der Anwendung eines Tarifvertrages ab (vgl. Tabelle 5.5.):

- Je größer ein Betrieb ist, desto eher gibt es einen Betriebsrat.
- Bei Filialbetrieben und Unternehmenszentralen gibt es in über 80 % der Fälle einen Betriebsrat.
- Bei Fehlen eines Tarifvertrages gibt es in nur noch 25 % der Fälle einen Betriebsrat.

Tabelle 5.5. Bestehen eines Betriebsrates in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Betriebsart und Anwendung eines Tarifvertrages

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten					
bis 5	6–20	21–50	51–200	201–500	über 500
9	36	67	87	86	92
Art des Betriebes					
Einzelbetrieb		Filialbetrieb		Zentrale	
39		81		87	
Anwendung eines Tarifvertrages					
Flächentarifvertrag		Haustarifvertrag		kein Tarifvertrag	
83		77		25	

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

5.2. Einstellungen und Erwartungen an Gewerkschaften

Die Befragung der ver.di-Mitglieder im Handel fand drei Jahre nach der ver.di-Gründung statt. Aus diesem Grund lassen sich auch nicht mehr alle Mitglieder einer Gründungsorganisation zuweisen. So gehören zwar 64 % der Befragten der ehemaligen HBV und 17 % der DAG an, aber fast 13 % sind erst nach der Vereinigung zu ver.di gestoßen. Die ehemaligen DAG-Mitglieder machen 30 % der ver.di-Einzelhandelsmitglieder aus, während sie im Groß- und Außenhandel nur einen Anteil von 7 % stellen. Es lassen sich im weiteren Verlauf jedoch keine unterschiedlichen Einstellungen von ehemaligen HGV- und DAG-Mitgliedern ausmachen.

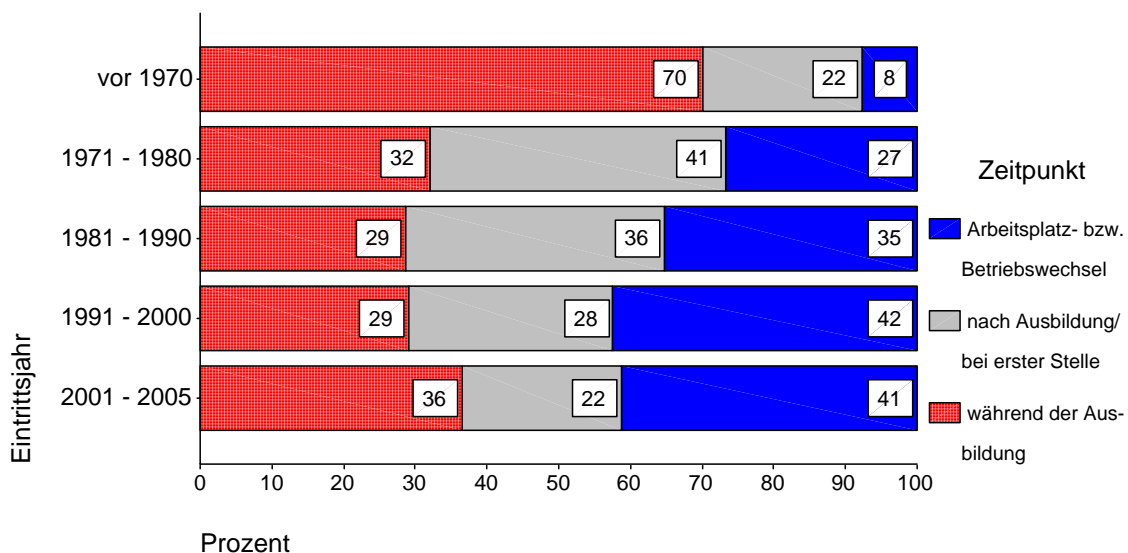
Die Erfassung der Einstellungen und Erwartungen der befragten Mitglieder zu Gewerkschaften im Allgemeinen und zu ver.di im Besonderen erfolgt in drei Stufen: Zunächst interessieren die Beitrittsumstände zum Zeitpunkt des Eintritts in die Gewerkschaft, danach werden die Aufgabengebiete, welche die Gewerkschaften für die Mitglieder abdecken sollen und die konkreten Leistungserwartungen an Gewerkschaften dargestellt. In einem dritten Schritt geht es um die Analyse, wie die Leistungserwartungen der Mitglieder von ver.di konkret umgesetzt werden, bzw. wie die Mitglieder diese Umsetzung beurteilen.

5.2.1. Beitrittsmotive

Die Befragten sind seit durchschnittlich 17 Jahren Mitglied in einer Gewerkschaft. Obwohl ein Mitgliederschwund bei den Gewerkschaften seit den 1990er-Jahren zu verzeichnen ist, traten in der Dekade zwischen 1991 und 2000 mit 32 % die meisten Befragten den Gewerkschaften bei, und die Jahre 2000, also unmittelbar vor ver.di-Gründung, und 2002, unmittelbar danach, bilden die zweit- bzw. drittstärksten Eintrittsjahre überhaupt.

Um die Beitrittsmotive der Mitglieder zu erfassen, wurde erstens nach dem Zeitpunkt des Beitritts innerhalb des individuellen Berufslebens gefragt, z. B. während der Ausbildung oder nach einem Betriebswechsel. Zweitens interessiert der konkrete Anlass, der zum Eintritt in die Gewerkschaft veranlasste, d. h. ob eher Mitgliederwerbung oder sachbezogene Themen eine Rolle spielten. Drittens wurden die Beitrittsmotive abgefragt, die auch die längerfristigen Werte und Einstellungen der Befragten erfassen sollen.

Abbildung 5.5. Zeitpunkt des Eintritts in die Gewerkschaft im Berufsleben in Abhängigkeit vom Eintrittsjahr der Befragten



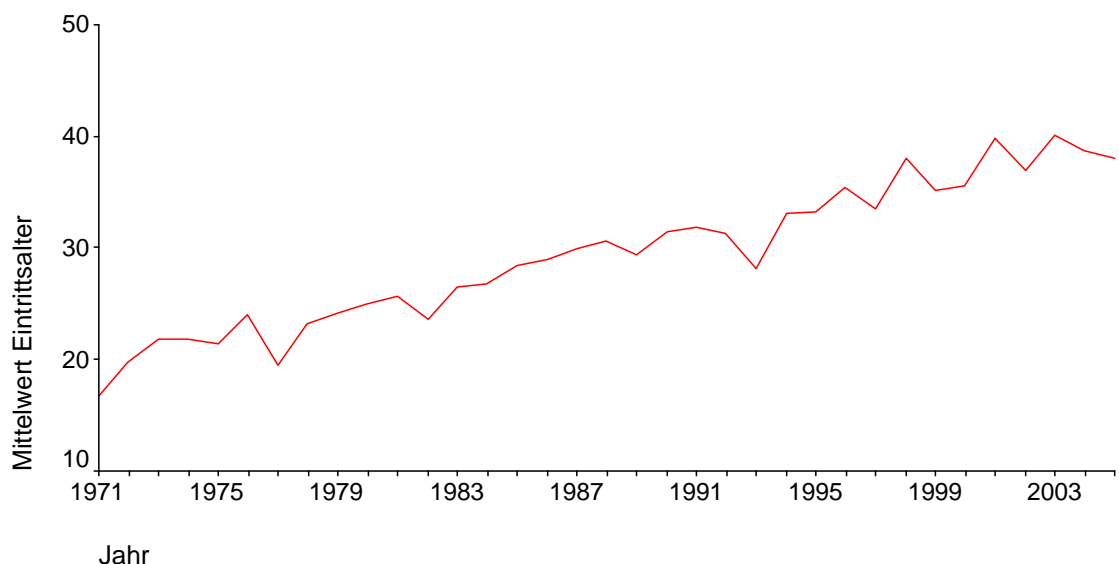
Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben jeweils in Prozent eines Eintrittszeitraumes

Häufigster Zeitpunkt im Berufsleben beim Eintritt in die Gewerkschaften ist, abgesehen vom „normalen“ Eintreten während des Arbeitslebens ohne besonderen Anlass, der Arbeitsplatzwechsel in den Handel (15,4 % der Befragten), dicht

gefolgt vom Ausbildungsbeginn (14,4 %) und einem vollzogenen Betriebswechsel (13,8 %). Dabei hat sich am Zeitpunkt des Eintritts im Laufe der Jahrzehnte wenig geändert (vgl. Abbildung 5.5.). 30 % bis 35 % (30–50 %) der Mitglieder traten zu Beginn oder während ihrer Ausbildung einer Gewerkschaft bei, auch noch nach 2000.¹⁷⁹ Lediglich der Eintritt unmittelbar nach der Ausbildung bzw. bei Antreten der ersten Stelle ist zahlenmäßig gesunken, dagegen ist der Anteil derjenigen gestiegen, die nach einem Arbeitsplatz- oder Betriebswechsel in die Gewerkschaften eingetreten sind.

Zwar hat sich beim Zeitpunkt des Eintritts in die Gewerkschaft im Verlauf der letzten Jahrzehnte wenig verändert. Allerdings ist das Eintrittsalter deutlich angestiegen (vgl. Abbildung 5.6.). Waren die Mitglieder bei ihrem Gewerkschaftseintritt in den 1970er-Jahren im Durchschnitt noch unter 25 Jahre alt, so hat sich das Durchschnittsalter bei Eintritt in den letzten fünf Jahren um 15 Jahre nach hinten verlagert. Heute sind die Neuzugänge im Durchschnitt Ende 30.

Abbildung 5.6. Veränderung des durchschnittlichen Eintrittsalters zwischen 1971 und 2005



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

¹⁷⁹ Die hohen Werte für den Gewerkschaftsbeitritt während der Ausbildung bei den langjährigen Gewerkschaftsmitgliedern (Eintritt vor 1970) sind wenig aussagekräftig, da die Fallzahl bei dieser Gruppe sehr gering ist.

Während sich beim Zeitpunkt des Eintritts in die Gewerkschaften bei den befragten Mitgliedern in den letzten Jahrzehnten wenig getan hat, ist beim Anlass zur Mitgliedschaft eine Veränderung zu beobachten (bei der Frage nach dem Anlass zur Mitgliedschaft waren Mehrfachantworten möglich). Zwar wird als häufigster Beitrittsanlass mit fast 33 % die Werbung durch Kollegen, Familie und Verwandte bzw. mit 30 % Werbung durch den Betriebsrat genannt, danach erfolgt aber bereits ein sachlicher Grund: berufliche Fragen und Probleme als Anlass für die Mitgliedschaft mit 21,6 %. Ebenfalls einen Anlass zum Beitritt stellt die Kandidatur zum Betriebsrat mit 8,6 % dar, während der oftmals gerade im Einzelhandel betonte Eintrittsgrund Streik bzw. Arbeitskampf mit 3,4 % vergleichsweise unbedeutend erscheint.

Die beruflichen Fragen und Probleme als Anlass zum Gewerkschaftsbeitritt sind in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Nennen bei den Mitgliedern, die in den 1970er-Jahren in die Gewerkschaft eingetreten sind, nur 12 % dies als Anlass zur Mitgliedschaft, so sind es in den letzten fünf Jahren immerhin 37 % (vgl. Tabelle 5.6.).

Tabelle 5.6. „Berufliche Fragen und Probleme“ als Anlass zum Gewerkschaftsbeitritt in Abhängigkeit vom Eintrittsjahr, der Betriebsgröße und dem Bestehen eines Betriebsrates

Eintritt in die Gewerkschaft					
vor 1970	1971–1980	1981–1990	1991–2000	2001–2005	
5	12	21	25	37	
Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten					
bis 5	6–20	21–50	51–200	201–500	über 500
55	32	20	13	18	21
Bestehen eines Betriebsrates					
Betriebsrat vorhanden			kein Betriebsrat		
15			36		

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Auch die Betriebsgröße und das Bestehen eines Betriebsrates spielen hierbei eine wichtige Rolle. Je kleiner der Betrieb, desto eher geben berufliche Probleme den Ausschlag für die Mitgliedschaft. Bei den Kleinstbetrieben mit unter fünf Beschäftigten sehen über die Hälfte der Befragten Probleme im Beruf, die sie

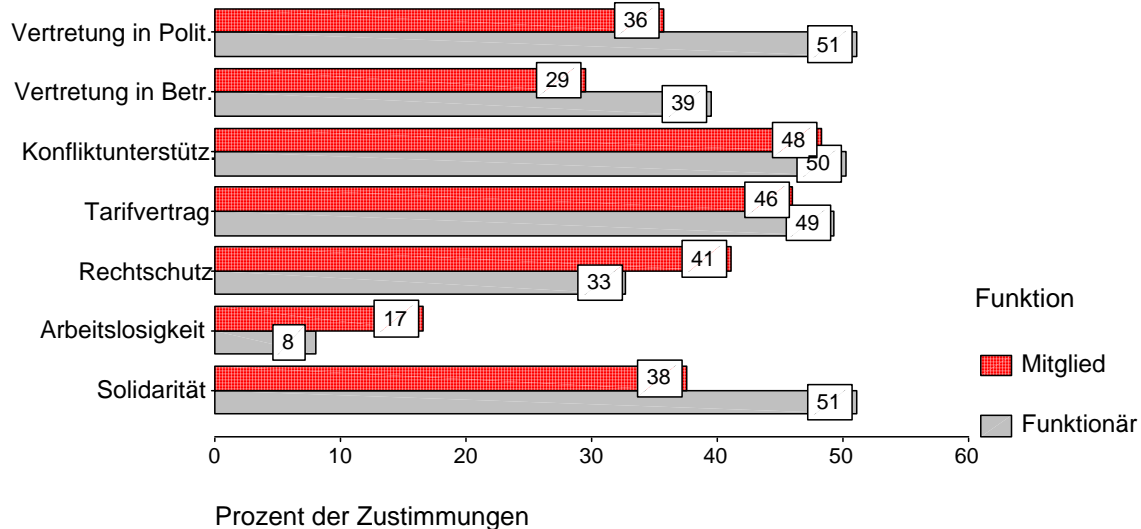
nur mit Hilfe der Gewerkschaften bewältigen zu können glauben. Bei den größeren Betrieben sinkt dieser Wert deutlich unter 20 %. Ebenfalls erhöht das Fehlen eines Betriebsrates die Wahrscheinlichkeit, dass berufliche Probleme zum Eintritt in die Gewerkschaft führen. Bei den Mitgliedern, die erst nach 1990 einer der Gewerkschaften beigetreten sind und in einem betriebsratslosen Betrieb arbeiten, geben über die Hälfte berufliche Fragen und Probleme als Anlass zum Gewerkschaftsbeitritt an.

Während die Anlässe zur Mitgliedschaft sich nur auf den konkreten Schritt zum Eintritt in die Gewerkschaft beziehen, beleuchten die Beitrittsmotive längerfristige Orientierungen und Einstellungen (auch hier waren Mehrfachantworten möglich). Die Beitrittsmotive mit den meisten Nennungen sind die „Konfliktunterstützung“ durch die Gewerkschaft mit 49,4 %, dicht gefolgt von der Inanspruchnahme tarifvertraglicher Leistungen mit 47,5 %, d. h. bei nahezu der Hälfte der Befragten war die betriebliche und/oder persönliche Unterstützung durch die Gewerkschaft ausschlaggebend.

Neben den Leistungen aus dem Tarifvertrag wird ebenfalls noch häufig die Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes mit 39,8 % genannt. Daneben spielen aber auch gesellschaftliche und moralisch-ethische Grundüberzeugungen eine große Rolle: „Solidarität“ mit 41,1 % und „Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen in Politik und Gesellschaft“ mit 39,9 % bilden ebenso wichtige Beitrittsmotive).

Bei den abgefragten Beitrittsmotiven ergeben sich erhebliche Unterschiede zwischen den Funktionären und Mitgliedern (vgl. Abbildung 5.7.). Während bei den Mitgliedern die konkreten Leistungen der „Konfliktunterstützung“ mit 48 % und des Rechtsschutzes mit 41 % als Motiv zur Mitgliedschaft überwiegen, rangieren bei den Funktionären die zunächst abstrakte Interessenvertretung in der Politik und die „Solidarität“ mit jeweils 51 % an oberster Stelle. Das Problem der Arbeitslosigkeit ist – wenn auch auf niedrigem Niveau – für die Mitglieder ebenfalls ein wesentlich häufigeres Beitrittsmotiv als für die Funktionäre.

Abbildung 5.7. Zustimmungen zu den Beitrittsmotiven von Funktionären und Mitgliedern



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent der Nennungen

5.2.2. Gewerkschaftspolitische Aufgabenfelder und Leistungserwartungen der Befragten

Um die Erwartungen der befragten Mitglieder an ver.di zu erfassen, wurde sowohl die Einschätzung der Wichtigkeit der gewerkschaftlichen Aufgabenfelder und der Eigenschaften und Leistungen von ver.di abgefragt als auch die Notwendigkeit aus Sicht der Befragten, diese Leistungen zu verbessern. Um eine konkrete Einordnung des gewerkschaftlichen Leistungsspektrums nachvollziehen zu können, wurde zusätzlich der Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme einzelner Leistungen erhoben. Zusätzlich ergeben sich aus der Beantwortung der offenen Frage am Ende des Fragebogens („Anregungen und Kritik“) weitere Hinweise auf wichtige und aktuelle gewerkschaftliche Themenfelder.

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit der gewerkschaftspolitischen Aufgabenfelder liegen die klassischen gewerkschaftlichen Themen „Sicherung der Sozialsysteme“, „Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen“ und „Löhne und Gehälter“ bei den Befragten ganz vorn (vgl. Tabelle 5.7.). Den Spitzenwert erhält die Aufgabe „Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen“, die 86,2 % der Befragten als „sehr wichtig“ ansehen, gefolgt von der „Sicherung der Sozialsysteme“

(79,6 %). Insgesamt werden die drei genannten Aufgabenfelder nahezu von allen Befragten (über 98 %) als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ erachtet. Aber auch die Zuständigkeit für die Zielgruppe der jüngeren Arbeitnehmer, das Aufgabenfeld „Ausbildung / Jugendarbeit“, erhält eine ähnlich hohe Zustimmung. Erstaunlicherweise rangiert ein derzeit aktuelles und im Handel permanent vorhandenes Konfliktfeld, die „Arbeitszeitpolitik“, erst dahinter.

Die Wichtigkeit für einzelne Gruppen (Frauen, ausländische Kollegen, Senioren) wird als nicht ganz so dringend empfunden, auch wenn hier immer noch eine breite Zustimmung vorhanden ist. Bei der Einordnung des Aufgabenfeldes „Frauenpolitik / Gleichberechtigung“ zeigt sich einer der wenigen Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Befragung. Während Frauen diese Thematik zu 50 % als „sehr wichtig“ erachten, sind es bei den Männern nur 22 %. Die Unterschiedlichkeit in der Beurteilung dieses Themenfeldes durch Männer und Frauen ist sowohl bei den Mitgliedern als auch bei den Funktionären zu beobachten.

Tabelle 5.7. Wichtigkeit der gewerkschaftspolitischen Aufgabenfelder

Aufgabenfelder	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	sehr unwichtig
Sicherung der Sozialsysteme	79,6	19,2	1,1	0,1
Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen	86,2	13,3	0,4	0,1
Löhne und Gehälter	63,8	35,6	0,4	0,2
Ausbildung / Jugendarbeit	67,8	30,6	1,2	0,3
Frauenpolitik / Gleichberechtigung	40,0	49,3	9,7	1,1
Arbeitszeitpolitik	44,9	47,2	7,4	0,4
betriebliche Sozialpolitik	41,1	52,3	6,5	0,1
Seniorenpolitik	22,5	52,8	21,0	3,7
Integration von ausländischen KollegInnen	19,8	57,2	19,0	4,0

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Bei der Beurteilung der Wichtigkeit der Eigenschaften und Leistungen von ver.di tritt zu den gewerkschaftlichen Aufgabenfeldern das Leistungsspektrum der Gewerkschaft hinzu. Hierbei zeigt sich, dass den konkreten gewerkschaftlichen Leistungen aus dem Tarifvertrag, der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung und der Inanspruchnahme des gewerkschaftlichen Rechtsschut-

zes mit einer Einschätzung von über 98 % als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ die höchste Priorität zukommt (vgl. Tabelle 5.8.). Die Verhandlung von Tarifverträgen sehen 80,5 % als „sehr wichtig“ und 19,1 % als „wichtig“ an, gefolgt von der Rechtsberatung mit 67,8 % („sehr wichtig“) bzw. 31,0 % („wichtig“) und der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung mit 64,3 % („sehr wichtig“) bzw. 34,4 % („wichtig“). Erst dahinter rangiert die gewerkschaftliche Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft. Als weniger wichtig werden die Serviceleistungen und das Bildungsangebot wahrgenommen. Dabei erstaunt die Tatsache, dass die Serviceleistungen auf dem letzten Platz noch hinter dem Bildungsangebot, das nur für einen Teil der Mitglieder überhaupt in Frage kommt, rangieren, und dies ist als Indiz zu werten, dass Serviceleistungen bei den Mitgliedern kaum eine Rolle spielen.

Tabelle 5.8. Wichtigkeit der Eigenschaften und Leistungen bei ver.di

Eigenschaften und Leistungen	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	sehr unwichtig
Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft	45,0	47,2	7,2	0,5
Verhandlung von Tarifverträgen	80,5	19,1	0,3	0,1
Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung	64,3	34,4	1,1	0,2
Rechtsberatung und -vertretung	67,8	31,0	1,1	0,1
Serviceleistungen	26,8	55,7	16,3	1,1
Bildungsangebot	29,0	60,8	9,6	0,6

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Bei der Frage, welche dieser Eigenschaften und Leistungen von ver.di ausgebaut bzw. verbessert werden sollten, sieht eine Mehrheit der Befragten die als am wichtigsten erachteten Leistungen wiederum an vorderer Stelle. So plädieren über 60 % für eine Verbesserung der Tarifvertragsverhandlungen und der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung, gefolgt vom Ausbau der Rechtsberatung mit 55 %. Der Wunsch nach einem Ausbau des Mitgliederservices liegt mit knapp 42 % noch über dem Ausbau der Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft (39 %). Lediglich die Ausweitung des Bildungsangebotes wird nur noch von einer klaren Minderheit (23 %) befürwortet.

Die Wichtigkeit der Ergebnisse der gewerkschaftlichen Tarifverhandlungen für die Mitglieder wird durch die Auswertung der offenen Frage am Ende des Fra-

gebogens bestätigt, bei der die Mitglieder Anregungen und Kritik vorbringen konnten. Dort äußern sich 38 Personen zu dem Themenfeldern Tarifpolitik und Arbeitsbedingungen im Handel, die sich aus Mitgliedersicht nur schwer voneinander trennen lassen. Die Hauptforderungen an ver.di sind dabei, tarifpolitisch mehr Druck auf die Arbeitgeber auszuüben und sich gegen eine weitere Freigabe der Ladenöffnungszeiten zu wenden.

Neben diesen konkret im Handel anzusiedelnden Problemfeldern gibt es jedoch auch mit insgesamt 42 Äußerungen eine beträchtliche Anzahl an Mitgliedern, die konkrete allgemein- und sozialpolitische Forderungen an ver.di stellen. Diese Forderungen lassen sich zugespitzt auf die Formel bringen, dass ver.di den „Kampf gegen den Sozialabbau verstärken und gegen die Hegemonie des Kapitals angehen“ müsse.

Gleichzeitig zeigen sich bei der Formulierung von politischen Forderungen aber auch gravierende Unterschiede zwischen Mitgliedern und Funktionären. Bei den Funktionären gibt es nur insgesamt vier Personen, die sich hierzu überhaupt äußern.

Tabelle 5.9. Bekanntheitsgrad und Nutzung der Mitgliederleistungen von ver.di

Mitgliederleistung	Bekanntheitsgrad in %	Inanspruchnahme in %
Bildungsangebote	74,0	16,7
Streikgeld	84,2	11,9
Rechtsberatung im Arbeitsrecht	89,0	27,6
Rechtsvertretung im Arbeitsrecht	86,0	16,9
Freizeitunfallversicherung	67,7	4,3
Lohnsteuerberatung	56,2	2,8
Mietrechtsberatung	51,4	4,2
Mitgliederservice	55,0	1,9

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Die Auswertung der Abfrage nach dem Bekanntheitsgrad und der Inanspruchnahme der selektiven Anreize, die ver.di seinen Mitgliedern bietet, bestätigen die Wichtigkeit des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes im Arbeitsrecht für die Mitglieder (vgl. Tabelle 5.9.). Dieser hat nicht nur den höchsten Bekanntheitsgrad unter den Mitgliedern (89 % bei der rechtlichen Beratung und 86 % bei der

Rechtsvertretung), er wurde auch mit Abstand am häufigsten genutzt. Mehr als jedes vierte Mitglied hat sich schon mindestens einmal in arbeitsrechtlichen Fragen von der Gewerkschaft beraten lassen, und fast 17 % der Mitglieder haben den Rechtsschutz der Gewerkschaft in einem arbeitsrechtlichen Konflikt in Anspruch genommen.

Bei der Nutzung der arbeitsrechtlichen Beratung zeigen sich Parallelen zu den Beitrittsmotiven der Mitglieder (vgl. Tabelle 5.10.). So wurde gewerkschaftlicher Rechtsschutz vor allem von Mitgliedern aus Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten und aus Betrieben ohne Betriebsrat oder ohne Tarifvertrag in Anspruch genommen. Den Spitzenwert bilden in diesem Fall die Befragten aus Betrieben ohne Anwendung eines Tarifvertrages, von denen 43 % mindestens einmal die arbeitsrechtliche Beratung der Gewerkschaften genutzt haben.

Tabelle 5.10. Die Inanspruchnahme arbeitsrechtlicher Beratung in Abhängigkeit von Betriebsgröße, Anwendung eines Tarifvertrages und dem Bestehen eines Betriebsrates

Betriebsgröße nach Anzahl der Beschäftigten					
bis 5	6–20	21–50	51–200	201–500	über 500
42	31	23	20	23	27
Anwendung eines Tarifvertrages					
Kein Tarifvertrag		Haustarifvertrag		Flächentarifvertrag	
43		25		22	
Bestehen eines Betriebsrates					
kein Betriebsrat			Betriebsrat vorhanden		
36			20		

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Geradezu umgekehrt ist der Bezug des Streikgeldes unter den Befragten verteilt, allerdings auf einem insgesamt niedrigeren Niveau. Das Streikgeld, das nur in bestreikten Betrieben ausgezahlt wird, konzentriert sich hauptsächlich auf Mitglieder aus Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten, Betrieben mit Betriebsrat sowie Betrieben, die einen Tarifvertrag anwenden. Hier haben die Befragten in 12 % bis 19 % der Fälle mindestens schon einmal Streikgeld bezogen. In Betrieben ohne Betriebsrat bzw. ohne Tarifvertrag liegt der Anteil bei 3 %.

Der starke Nutzungsgrad des gewerkschaftlichen Bildungsangebotes erklärt sich in einem hohen Maß durch die Schulungsteilnahme von Funktionären. So hat fast jeder zweite Funktionär bereits an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen teilgenommen, während der Anteil bei den einfachen Mitgliedern nur bei unter 7 % liegt. Unter diesem Gesichtspunkt ist die große Akzeptanz des gewerkschaftlichen Bildungsangebotes unter allen Befragten, besonders im Vergleich zu den Leistungen aus dem Mitgliederservice, erstaunlich hoch.

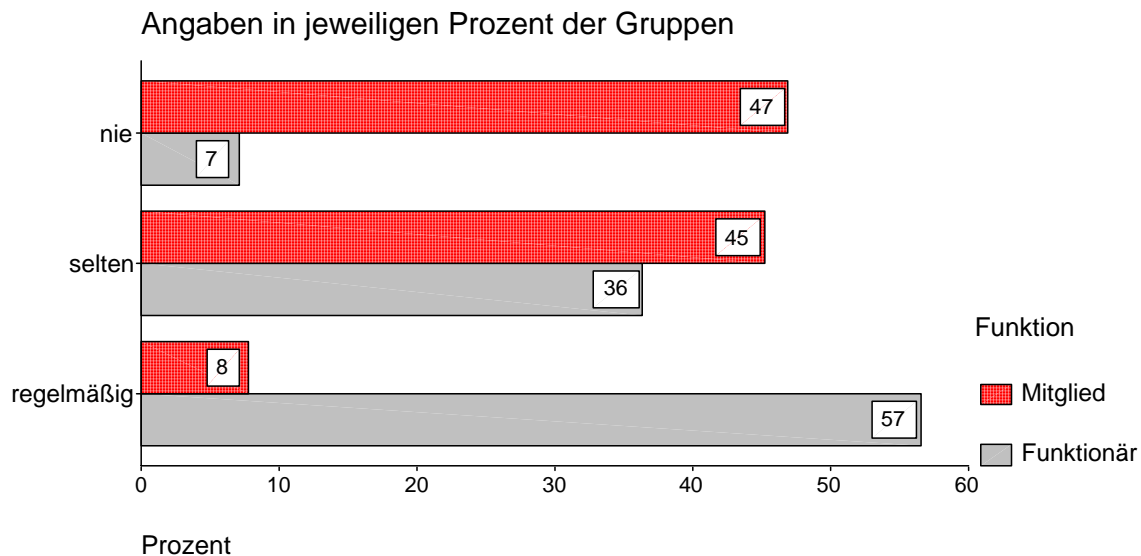
Die Leistungen aus dem Mitgliederservice – sie umfassen unter anderem Vergünstigungen bei dem Abschluss von Versicherungsverträgen und bei Reisen – sind nicht nur die am wenigsten bekannten Leistungen unter den Befragten, sie werden auch fast gar nicht genutzt. Nur jeder 50. hat bereits den Mitgliederservice in Anspruch genommen, obwohl dieser Service von ver.di sehr umfangreich beworben wird.

5.2.3. Betreuungserfahrungen

Die arbeitsrechtliche Beratung der Mitglieder wie auch die betriebliche Betreuung der Funktionäre macht einen entscheidenden Faktor bei den Leistungserwartungen der Befragten aus. Konkret erfahren wird dieses Leistungsangebot über die Betreuung durch den zuständigen ver.di-Bezirk.

So haben insgesamt 22 % der Befragten regelmäßig Kontakt zu ihrem ver.di-Bezirk, immerhin noch 42 % zumindest seltener, und nur ein gutes Drittel hat gar keinen Kontakt. Dabei gibt es aber erwartungsgemäß große Unterschiede zwischen Mitgliedern und Funktionären (vgl. Abbildung 5.8.). Während bei den Funktionären über die Hälfte der Befragten regelmäßigen Kontakt zum Bezirk hat und nur 7 % über keinen Kontakt verfügt, verhält es sich bei den Mitgliedern umgekehrt. Nur 8 % haben regelmäßigen, aber fast die Hälfte hat überhaupt keinen Kontakt mit ihrem zuständigen Bezirk. Dieser große Unterschied lässt sich über die häufigeren betrieblichen Probleme im Zusammenhang mit der Betriebsratsarbeit der Funktionäre erklären und über deren Eingebundenheit in die gewerkschaftlichen Strukturen, z. B. bei Streikvorbereitungen.

Abbildung 5.8. Häufigkeit des Kontakts zum ver.di-Bezirk bei Mitgliedern und Funktionären

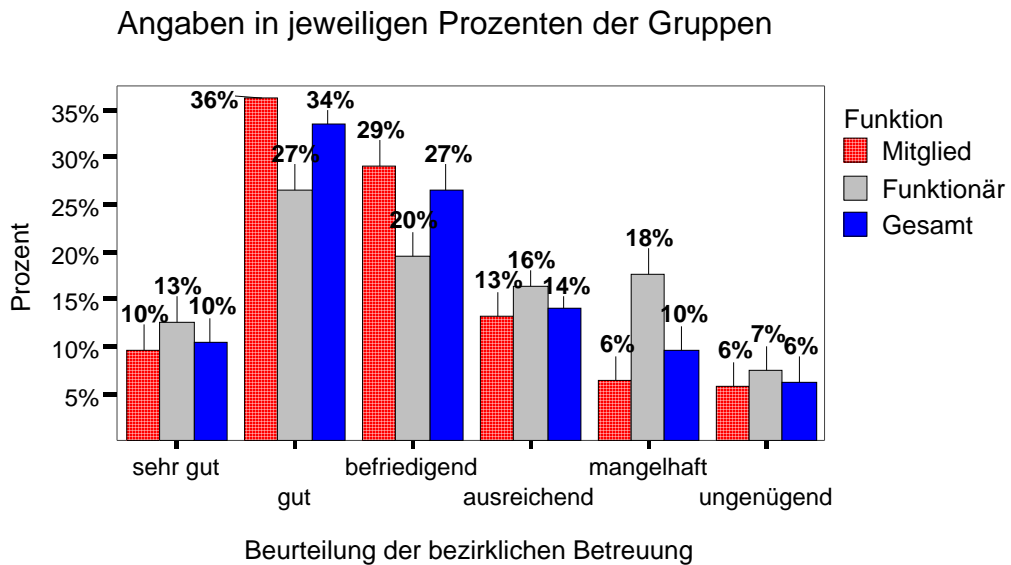


Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Aufgrund der zugewiesenen Bedeutung der gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit fällt die Beurteilung unterschiedlich aus (vgl. Abbildung 5.9.). Zwar geben insgesamt 44 % der Befragten eine „sehr gute“ oder „gute“ Note für die Betreuungsarbeit, aber immerhin sehen 16 % die Betreuung im Bezirk als „mangelhaft“ oder „ungenügend“ an. Gravierend ist hierbei die unterschiedliche Einschätzung von Funktionären und Mitgliedern. Bei den Mitgliedern ist eine deutlich höhere Zufriedenheit mit der Betreuung durch den Bezirk festzustellen. Bei den Funktionären, die über einen wesentlich häufigeren Kontakt mit dem Bezirk verfügen, ist vor allem die hohe Zahl an Unzufriedenen auffällig. 25 % der Funktionäre attestieren ihrem ver.di-Bezirk eine „mangelhafte“ oder „ungenügende“ Betreuungsleistung.

Gründe für diese Unzufriedenheit werden durch die Auswertung der offenen Anmerkungen erkennbar. Dort dominiert bei den Funktionären das Thema der negativen Betreuungserfahrungen. Angemahnt wird die zu hohe Belastung der betreuenden Sekretäre, das Fehlen von Sekretären und gleichzeitig wird die Forderung nach mehr Sekretärsstellen erhoben. Auch im Zusatzfragebogen für die Betriebsräte, in dem nach den negativen Auswirkungen der ver.di-Gründung gefragt wurde, beherrscht die mangelhafte Betreuung durch ver.di mit ihren negativen Auswirkungen auf den Betrieb die Diskussion.

Abbildung 5.9. Beurteilung der bezirklichen Betreuung bei allen Befragten sowie bei Mitgliedern und Funktionären



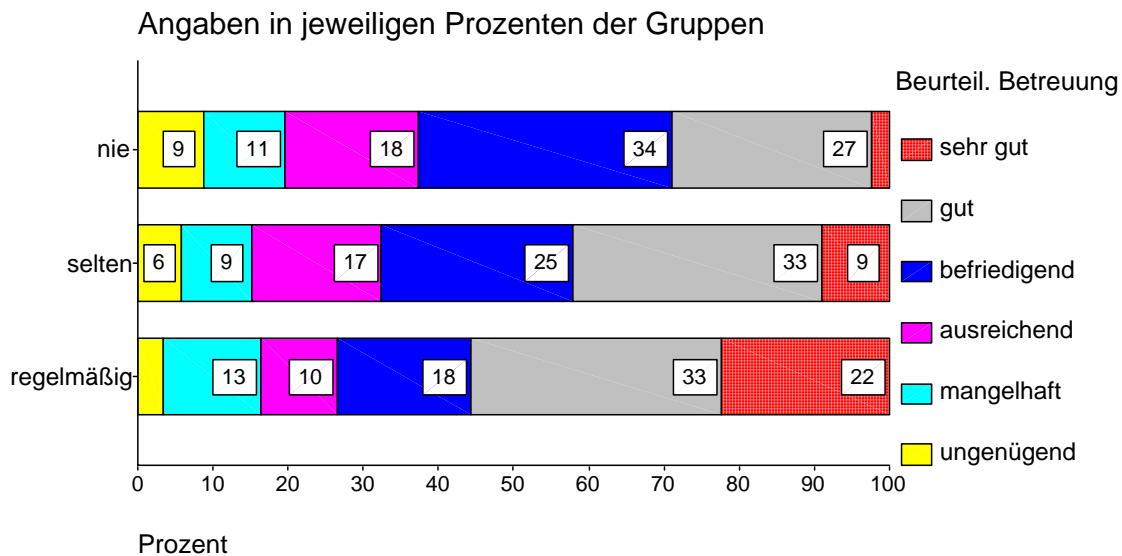
Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Zwar äußern sich auch Mitglieder negativ über Betreuungserfahrungen bei ver.di, jedoch in wesentlich geringerem Umfang. Hier kommt es im Gegensatz zu den Funktionären auch zu positiven Äußerungen zur Betreuungsarbeit.

Geht man davon aus, dass ein Kontakt mit dem Bezirk die Beurteilung der jeweiligen Betreuung erst möglich macht, so verändert sich das Bild zum Positiven (vgl. Abbildung 5.10.). Von denjenigen, die regelmäßigen Kontakt mit dem Bezirk haben, geben 55 % diesem eine „sehr gute“ oder „gute“ Note für die Betreuung, allerdings auch wieder eine relativ hohe Zahl (16 %) eine „mangelhafte“ oder „ungenügende“ Note. Ein Erklärungsansatz für diese recht weit gestreuten Beurteilungen könnte in den unterschiedlichen Betreuungssituationen vor Ort liegen.

Dass die Beurteilung der Betreuung durch den Bezirk von der Personengruppe, die gar keinen Kontakt zum Bezirk haben, deutlich schlechter ausfällt – immerhin geben hier 38 % nur „ausreichend“ oder eine schlechtere Note an – lässt sich nicht allein nur durch unzureichende oder fehlende Betreuung erklären. Hier müssen andere Gründe vorliegen, die für die schlechte Benotung verantwortlich sind.

Abbildung 5.10. Beurteilung der bezirklichen Betreuung in Abhängigkeit von der Häufigkeit des Kontakts zum Bezirk



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Aufgrund dieses mittelmäßigen Ergebnisses der Betreuung auf Bezirksebene verwundert es nicht, dass nur ein Viertel der Befragten hier keinen Verbesserungsbedarf sieht. Dagegen meinen knapp 42 %, dass die Betreuung auf Bezirksebene verbessert werden müsse. Erwartungsgemäß wird diese Verbesserung vor allem von Befragten eingefordert, die der bezirklichen Betreuung eine schlechte Note geben – ab „ausreichend“ und schlechter über 90 %. Aber auch ein Teil derjenigen, die mit der Betreuung zufrieden sind, sieht hier noch Verbesserungspotenzial: Bei 10 % der „sehr gut“-Beurteilungen und bei 25 % der „gut“-Beurteilungen wird eine Verbesserung der Betreuungsleistungen angemahnt.

5.2.4. Zwischenfazit

Die Beitrittsumstände der befragten Mitglieder im Handel haben sich in den letzten 20 Jahren erheblich gewandelt. Der Eintritt in die Gewerkschaft findet deutlich später statt, nämlich wenn die Mitglieder bereits lange Jahre im Berufsleben stehen. Neben den bereits vorhandenen Pfaden, die zur Gewerkschaft hinführen – Werbung durch das betriebliche oder familiäre Umfeld – ist zunehmend die konkrete Situation am Arbeitsplatz Grund für den Gewerkschaftsbeitritt. Die beruflichen Probleme, welche die Befragten nur mit Hilfe der Gewerkschaft zu

bewältigen glauben, treten verstärkt in Kleinbetrieben und betriebsratslosen Betrieben auf. Es verwundert deshalb nicht, dass die individuelle Beratung und der gewerkschaftliche Rechtsschutz für die Befragten eine so große Rolle spielen.

Darüber hinaus ist die Tarifpolitik für die Befragten von zentraler Bedeutung. Sie bildet ein Band sowohl zwischen Mitgliedern und Funktionären, die ansonsten unterschiedlich gelagerte Prioritäten bei den Gewerkschaften haben, als auch zwischen Mitgliedern in tarifgebundenen und tariflosen Betrieben. Mit ihrer Bedeutsamkeit für die Mitglieder steht die Tarifpolitik noch über dem allgemein- und sozialpolitischen Wirken der Gewerkschaften.

Deutlich abfallend in der Werteskala der Befragten sind Themenfelder für einzelne Personengruppen, mit Ausnahme der Jugend, und die Leistungen aus dem Mitgliederservice. Auch wenn die Zustimmung der Wichtigkeit für Leistungen aus dem Mitgliederservice insgesamt noch relativ hoch ist, so handelt es sich bei dieser Leistungsart doch um einen selektiven Anreiz, der ausschließlich auf einen unmittelbaren finanziellen Vorteil der Mitglieder abzielt. Die Zustimmung der Mitglieder zu solch einer Leistung ist daher verständlich, denn die Mitglieder implizieren dabei einen Mehrwert, ohne einen eigenen höheren finanziellen Beitrag leisten zu müssen.

Angesichts der Bedeutsamkeit der Betreuungsleistungen für die Mitglieder fällt deren Beurteilung über die Leistungserfüllung bei ver.di ernüchternd aus. Zwar beurteilt eine Mehrheit die Betreuung mindestens als zufrieden stellend, dass aber jedes siebte Mitglied die Betreuungsleistung als nicht mehr ausreichend einstuft, ist erschreckend. Dass hier größere Defizite vorhanden sein müssen, macht auch die geringe Zahl an Befragten fest, die keinen Verbesserungsbedarf in der Betreuungsarbeit sehen.

5.3. Einstellungen zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation

Auch wenn die ver.di-Gründung ohne die direkte Beteiligung der meisten einfachen Mitglieder vollzogen wurde, so ist dennoch zu vermuten, dass die Mitglieder hierzu eine eindeutige Meinung haben. Dabei dürften sowohl die veränder-

ten gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Handlungsmöglichkeiten von ver.di, die gerade während des Gründungsprozesses stark thematisiert wurden, als auch die konkreten veränderten Betreuungserfahrungen unter ver.di eine Rolle spielen.

Ähnlich verhält es sich mit den Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation. Selbst wenn die Mitglieder, anders als die Funktionäre, nicht an gewerkschaftsinternen Entscheidungsprozessen beteiligt sind und sich auch nicht unbedingt beteiligen wollen, wurde doch erwartet, dass sie hierzu eine Einschätzung abgeben.

Die Abfrage der Einstellungen der Befragten zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation erfolgte über 14 vorgegebene Statements, die Thesen über die ver.di-Gründung und über gewerkschaftsinterne Entscheidungsprozesse beinhalten. Diesen Statements konnten die befragten Mitglieder zustimmen oder sie ablehnen.

Um zusätzlich eine Verortung der Mitglieder im Hinblick auf ihre Nähe zur Gewerkschaft vornehmen zu können, wurden ihr Informationsstand, der Aktivitäts- und Identifikationsgrad abgefragt.

5.3.1. Informationsstand, Aktivitäts- und Identifikationsgrad der Befragten

Als Variablen des Informationsstandes dient die Erfassung der Nutzung ver.di-interner Informationsquellen. Der Aktivitätsgrad wird über die Teilnahme an diversen gewerkschaftlichen Veranstaltungen gemessen, und als Indikator für die Identifikation mit ver.di wird nach dem Auftreten als Gewerkschaftsmitglied gefragt. Die Nutzung der Informationsangebote von ver.di und die Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen drücken hierbei nicht nur den Informationsstand und Aktivitätsgrad der Befragten aus, gleichzeitig spiegeln sie die Akzeptanz der unterschiedlichen Informations- und Aktivitätsangebote bei den Befragten wider.

Informationsstand

Häufigste Informationsquelle der Befragten ist die monatlich erscheinende Mitgliederzeitschrift ver.di Publik (vgl. Tabelle 5.11.), die an jedes Mitglied per Post verschickt wird. Sie wird von fast zwei Drittel aller Befragten regelmäßig gelesen, und nur knapp 12 % nehmen sie nicht zur Kenntnis.

Die Lesebereitschaft hängt hierbei stark vom Alter der Befragten ab: Je älter die Befragten, desto intensiver wird die Mitgliederzeitschrift als Informationsquelle genutzt. Von den unter 30-Jährigen lesen nur 40 % die ver.di Publik regelmäßig, bei einem Viertel der jüngeren Arbeitnehmer wandert die Zeitung ungelesen ins Altpapier. Dagegen nutzen die über 50-Jährigen zu über 70 % regelmäßig die ver.di Publik. Offensichtlich gibt es bei der Lesebereitschaft der ver.di Publik ein Attraktivitätsdefizit bei den Jüngeren.

Tabelle 5.11. Nutzungsgrad der ver.di-Informationsquellen

Informationsquellen	Häufigkeit der Nutzung in Prozent		
	regelmäßig	selten	nie
ver.di Publik	64,4	23,7	11,9
Flugblätter	33,9	35,7	30,3
Internet-Präsenz	14,5	29,7	55,8
sonstige Publikationen	16,9	40,6	42,5

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Der hohe Nutzungsgrad der recht traditionellen Flugblätter, die von einem Drittel regelmäßig und von einem weiteren Drittel selten gelesen werden, lässt sich aus ihrer herausragenden Bedeutung im Handel erklären. Die Flugblätter werden dort insbesondere bei den fast jährlich stattfindenden Tarifverhandlungen sehr zeitnah, jeweils am nächsten Tag nach einer Verhandlungsrunde und flächendeckend an die Betriebe verteilt, um über den Verhandlungsstand und mögliche weitere Schritte von ver.di (z. B. Streik) zu unterrichten. Diese Verteilung erfolgt häufig über die Betriebsräte. Aus diesem Grund werden in der Befragung die Flugblätter auch wesentlich häufiger von den Funktionären als von den Mitgliedern gelesen. Nur 5 % der Funktionäre, aber immerhin 40 % der Mitglieder, lesen gar keine Flugblätter.

Das System der Verteilung über die Betriebsräte spiegelt sich auch bei der Befragung in Bezug auf das Kriterium Betriebsrat wider. Von den Befragten, die in einem betriebsratslosen Betrieb arbeiten, kommen nur 12 % regelmäßig in den Genuss der Flugblätter, 64 % müssen ohne dieses Medium auskommen. Ist ein Betriebsrat vorhanden, so liest nur ein Viertel der Mitglieder keine Flugblätter.

Die Nutzung des Mediums Flugblatt stellt also hauptsächlich ein Logistikproblem von ver.di (und vielleicht auch ein innerbetriebliches Verteilungsproblem) dar. Würden auch die betriebsratslosen Betriebe zeitnah erreicht, dürfte die Nutzungsquote der Flugblätter unter den Mitgliedern noch erheblich höher sein.

Eher von untergeordneter Bedeutung ist die Internet-Präsenz als Informationsquelle über die ver.di-Aktivitäten. Sie rangiert bei den Befragten noch hinter den sonstigen ver.di-Publikationen – hierunter fallen vor allem unregelmäßig erscheinende Broschüren zu handelsbezogenen oder branchenübergreifenden Einzelthemen. Obwohl die ver.di-Homepage die drei anderen genannten Medien an Aktualität deutlich übertrifft, besucht nur jeder siebte Befragte regelmäßig diese Seite. Über die Hälfte hat die ver.di-Homepage noch nie besucht.

Es lassen sich bei der Online-Nutzung keine Unterschiede zwischen den einzelnen Altersgruppen feststellen. Bei allen Altersgruppen ist die Wahrnehmung ähnlich verteilt. Unterteilt man die Befragten in Mitglieder und Funktionäre, wird die kaum in Anspruch genommene Internet-Nutzung unter den Mitgliedern noch deutlicher. Lediglich 10 % der Mitglieder besuchen regelmäßig die Homepage von ver.di, aber fast zwei Drittel (63 %) haben die Seite noch nie gesehen. Bei den Funktionären sieht die Frequentierung des Internetauftritts von ver.di etwas besser aus. Hier bedient sich immerhin jeder Vierte (26 %) regelmäßig der Online-Informationen.

Angesichts der insgesamt geringen Nutzung der ver.di-Homepage durch die Befragten kann die Informationsquelle im Internet nur als Zusatzangebot für besonders Interessierte oder Aktive verstanden werden. Sie kann die anderen Medien, insbesondere ver.di Publik und Flugblätter, gegenwärtig nicht ersetzen, obwohl der Aktualitätsvorsprung gegenüber der Mitgliederzeitung und die bessere Verfügbarkeit gegenüber den Flugblättern de facto für die Internet-Präsenz sprechen. Offensichtlich ist aber die Akzeptanz bei den ver.di-Mitgliedern hierfür gering.

Aktivitätsgrad

Nur eine kleine Minderheit der Befragten nimmt oder nahm in der Vergangenheit häufig an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil. Dabei liegt der Prozentwert derjenigen, die regelmäßig an solchen Veranstaltungen teilgenommen haben, bei den recht unterschiedlichen Angeboten auf einem ähnlichen Niveau. 11 % bis 16 % der Befragten nehmen jeweils häufig an den aufgelisteten Veranstaltungsformen teil (vgl. Tabelle 5.12.).

Tabelle 5.12. Häufigkeit der Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten

Aktivitäten	Teilnahmehäufigkeit in Prozent der Befragten		
	häufig	gelegentlich	nie
1.-Mai-Kundgebung	16,2	28,9	54,9
Demonstrationen	11,1	29,2	59,7
Streik / Warnstreik	11,9	30,4	57,8
Bildungsveranstaltungen	14,4	31,0	54,5
Gremienarbeit	15,6	11,8	72,6
sonstiges	3,8	20,6	75,6

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Es gibt ferner ein knappes Drittel der Befragten, die zumindest gelegentlich an einer der aufgeführten Aktivitäten, mit Ausnahme der Gremienarbeit, teilgenommen haben. Bei allen Aktivitätsformen gibt es eine Mehrheit der Befragten, die noch nie an den jeweiligen Veranstaltungen teilgenommen haben. An der gewerkschaftlichen Gremienarbeit wird hierbei am wenigsten teilgenommen: Über 72 % der Befragten kennen die innergewerkschaftliche Arbeit nicht.

Erwartungsgemäß nehmen Funktionäre deutlich häufiger an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil als Mitglieder (vgl. Tabelle 5.13.). Im Hinblick auf diese beiden Einzelgruppen sind nicht die Unterschiede zwischen den Gruppen interessant, sondern die Ergebnisse in den Teilgruppen. Bei den Funktionären sind die Bildungsveranstaltungen die meistgenutzte gewerkschaftliche Aktionsform, nur jeder zehnte Funktionär hat noch keine Schulung besucht. Dagegen gibt es selbst bei den Funktionären eine große Anzahl von Personen, die noch nie an einer gewerkschaftspolitischen Veranstaltung – 1.-Mai-Kundgebung (30,1 %) und Demonstrationen (27,4 %) – teilgenommen haben.

Bei den Mitgliedern liegt der Prozentsatz der häufigen Veranstaltungsteilnehmer je nach Veranstaltungsart (zum Teil deutlich) unter 10 %. Dabei schneidet die Mai-Kundgebung noch am besten ab. Hieran hat immerhin über ein Drittel der Mitglieder schon einmal teilgenommen. Es folgen die Streiks mit einer häufigen oder gelegentlichen Teilnahme von 33,7 % und die Demonstrationen mit 29,2 %. Abgeschlagen rangieren demgegenüber die Bildungsveranstaltungen – bei den Funktionären die am häufigsten genutzte Aktionsart – nur auf dem vierten Platz. Nur gut ein Viertel (26,3 %) der Mitglieder hat bereits an Bildungsveranstaltungen teilgenommen.

Tabelle 5.13. Teilnahmehäufigkeit an gewerkschaftlichen Aktionen unterteilt nach Mitgliedern und Funktionären

Aktionsform	Häufigkeit der Teilnahme nach Funktion in Prozent der Teilgruppen					
		Mitglied		Funktionär		
	häufig	gelegentlich	nie	häufig	gelegentlich	nie
1.-Mai-Kundgebung	9,8	27,3	62,9	36,6	33,3	30,1
Demonstrationen	5,2	24,0	70,8	28,0	44,6	27,4
Streik / Warnstreik	7,7	26,7	65,6	25,5	41,2	33,3
Bildungsveranstaltungen	4,2	22,3	73,4	39,5	50,3	10,3
Gremienarbeit	3,0	6,2	90,8	48,4	26,1	25,5

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Deutlich Unterschiede ergeben sich, wenn die Altersstruktur der Veranstaltungsteilnehmer untersucht wird. Danach scheinen gewerkschaftliche Aktionen vor allem für ältere Mitglieder interessant zu sein (vgl. Tabelle 5.14.). Besonders die gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen – Mai-Kundgebung und Demonstrationen sowie die Gremienarbeit – werden von den jüngeren Mitgliedern kaum besucht. Dagegen scheinen die Bildungsveranstaltungen bei den unter 40-Jährigen attraktiver zu sein. Hier liegt die Teilnahmequote immerhin bei über 30 %. Im Gegensatz dazu sind die älteren Befragten bei allen Veranstaltungsformen sehr präsent. Bei den über 50-Jährigen nehmen mehr als die Hälfte jeweils an allen Veranstaltungsformen, bis auf die Gremienarbeit, gelegentlich oder häufig teil. Hierbei entpuppt sich die Kundgebung am 1. Mai als „Seniorenveranstaltung“: Während 33 % der Befragten ab 60 Jahren regelmäßig am 1. Mai teilnehmen, sind es bei den unter 30-Jährigen gerade einmal 3 %.

Tabelle 5.14. Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten unterteilt nach der Altersstruktur der Befragten

Aktionsform	Gruppiertes Alter der Befragten in Jahren				
	bis 29	30–39	40–49	50–59	über 59
1.-Mai-Kundgebung	18,9	29,2	40,3	57,5	76,7
Demonstrationen	18,4	32,0	36,4	50,6	62,9
Streik / Warnstreik	25,6	33,6	35,4	53,3	61,8
Bildungsveranstaltungen	31,6	38,1	41,3	52,2	64,1
Gremienarbeit	5,7	17,1	26,6	34,4	42,4

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Der Altersdurchschnitt liegt bei den regelmäßigen Teilnehmern an allen Veranstaltungsarten außer den Bildungsangeboten um ca. fünf Jahre über dem Durchschnittsalter derjenigen, die noch nie eine vergleichbare Veranstaltung besucht haben. Eine noch größere Rolle spielt die Dauer der Mitgliedschaft. Die regelmäßigen Teilnehmer an Mai-Kundgebungen, Demonstrationen, Streiks und Gremienarbeit sind durchschnittlich 8 bis 11 Jahre länger Gewerkschaftsmitglied als diejenigen, die noch nie an diesen Aktivitäten teilgenommen haben (vgl. Abbildung 5.11.).

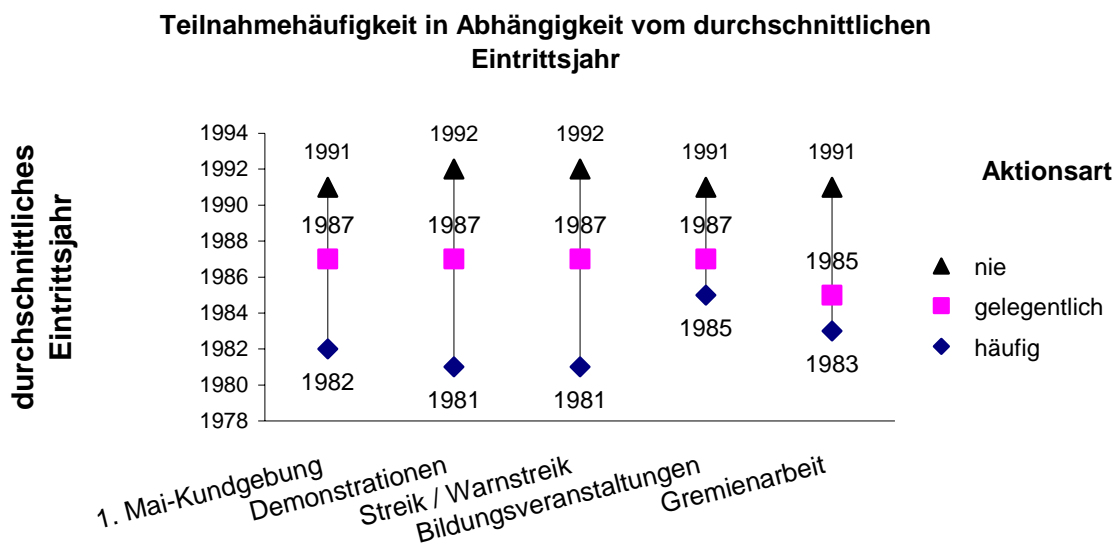
Hieraus lassen sich zwei Schlüsse ziehen: Entweder nutzen nur langjährige Gewerkschaftsmitglieder häufig die angebotenen Veranstaltungen, oder ihre Teilnahme an den Veranstaltungen liegt bereits mehrere Jahre zurück – es wurde nicht ermittelt, wie lange diese Teilnahme schon her ist.¹⁸⁰

Für die Gremienarbeit erscheint die erste Variante plausibel, da hier die Teilnahme eventuell mit einer längeren Gewerkschaftsmitgliedschaft verknüpft ist. Für die beiden gewerkschaftspolitischen Veranstaltungen, 1.-Mai-Kundgebung und Demonstrationen, sind beide Alternativen ernüchternd. Wenn die häufige Teilnahme der Aktiven schon Jahre zurückliegt, muss von einer insgesamt rückläufigen Teilnahme an politischen Veranstaltungen ausgegangen werden, und wenn nur langjährige Mitglieder von gewerkschaftspolitischen Aktionen angezogen werden, dann sind diese Veranstaltungen nicht nur für die Jüngeren un-

¹⁸⁰ Eine dritte Theorie, nämlich dass die Anzahl der gewerkschaftlichen Veranstaltungen in der Vergangenheit höher gewesen sei und entsprechend auch mehr Personen daran teilgenommen hätten, ist abwegig. Gerade seit ver.di dürfte die Anzahl an Veranstaltungen gegenüber den Vorgängerorganisationen eher gestiegen sein.

attraktiv, sondern auch für alle anderen, die noch nicht lange Mitglied in der Gewerkschaft sind.

Abbildung 5.11. Teilnahmehäufigkeit bei gewerkschaftlichen Veranstaltungen in Abhängigkeit von der Dauer der Mitgliedschaft



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Die Aktionsform Streik bzw. Warnstreik unterscheidet sich insofern von den anderen Veranstaltungsarten, dass sie in der Regel an das beschäftigte Mitglied im bestreikten Betrieb herangetragen wird, während der Arbeitszeit stattfindet und eine Nichtteilnahme, zumindest in gut organisierten Betrieben, eine höhere Hemmschwelle für den Einzelnen darstellt als die Teilnahme. Offensichtlich führt eine gute gewerkschaftliche Organisation im Betrieb aber nicht nur dazu, dass die Teilnahmebereitschaft der Mitglieder an Streiks gewährleistet ist, sondern dieser Personenkreis nimmt dann auch signifikant häufiger an Demonstrationen teil. Einflussfaktoren für die Teilnahmebereitschaft an Streiks und Demonstrationen sind hierbei die Betriebsgröße und das Bestehen eines Betriebsrates.

So liegt die häufige oder gelegentliche Streikteilnahme bei den befragten Mitgliedern (ohne die Funktionäre) in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten zwischen 43 % (51–200 Beschäftigte) und 47% (über 500 Beschäftigte) (vgl.

Tabelle 5.15.). Diese Gruppe der Mitglieder nimmt auch in einem weit höheren Umfang (32 % bis 43 %) an Demonstrationen teil als die Mitglieder aus Kleinbetrieben. Gerade bei Kleinbetrieben mit bis zu 20 Beschäftigten ist die Streik- und Demonstrationsteilnahme eher die Ausnahme. Nur etwa jeder Fünfte hat in dieser Gruppe gewerkschaftliche Streik- oder Demonstrationserfahrung.

Tabelle 5.15. Teilnahmehäufigkeit der Mitglieder (ohne Funktionäre) an Streiks und Demonstrationen in Abhängigkeit von Betriebsgröße und Bestehen eines Betriebsrates

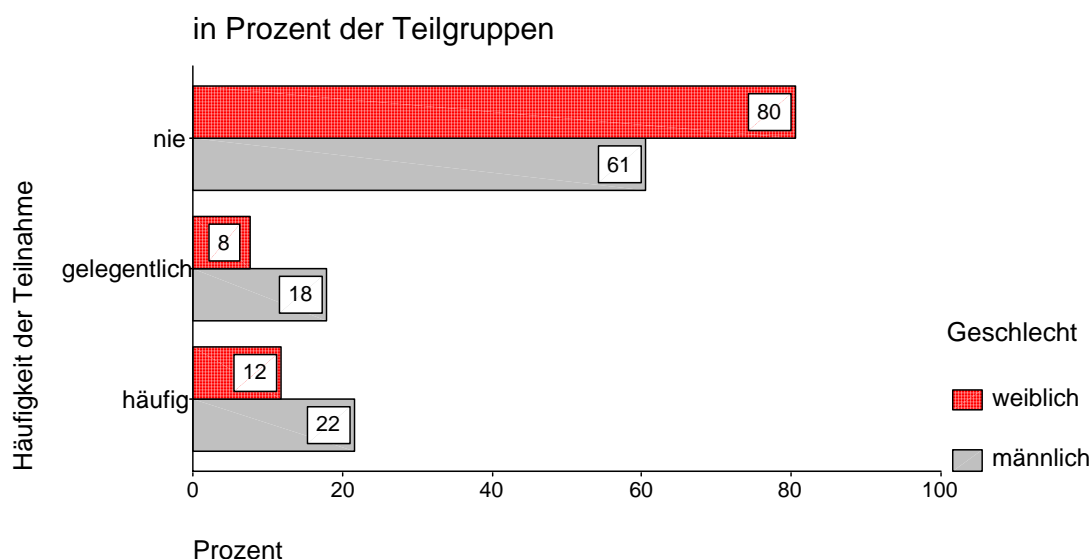
Betriebsgröße / Anzahl der Beschäftigten	Teilnahmehäufigkeit in Prozent der Teilgruppen					
	Streiks / Warnstreiks			Demonstrationen		
	häufig	gelegentlich	nie	häufig	gelegentlich	nie
bis 5	-	23,8	76,2	-	20,0	80,0
6–20	6,2	10,8	83,1	4,5	12,1	83,3
21–50	10,1	21,5	68,4	4,4	16,2	79,4
51–200	14,3	29,4	56,3	3,7	29,0	67,3
201–500	5,0	42,5	52,5	8,1	35,1	56,8
über 500	3,8	39,2	57,0	5,6	26,8	67,6
Betriebsrat ...	häufig	gelegentlich	nie	häufig	gelegentlich	nie
vorhanden	10,3	33,0	56,7	5,1	27,3	63,3
nicht vorhanden	4,1	15,4	80,5	2,5	14,3	83,2

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Eine ähnliche niedrige Teilnehmerzahl an Streiks und Demonstrationen ist bei Mitgliedern zu beobachten, die aus Betrieben ohne Betriebsrat kommen. Die Teilnahmehäufigkeit von Mitgliedern aus Betrieben mit Betriebsrat liegt um ca. 20 Prozentpunkte über der von Mitgliedern aus betriebsratslosen Arbeitsstätten.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Teilnahmehäufigkeit an gewerkschaftlichen Aktivitäten – zumindest bei der Gremienarbeit – bildet das Geschlecht (vgl. Abbildung 5.12.). So sind Männer, die zu 40 % gelegentlich oder häufig an der Gremienarbeit teilgenommen haben, bei dieser Aktivitätsform doppelt so aktiv wie Frauen, von denen nur jede fünfte Befragte Erfahrungen in der Gremienarbeit hat.

Abbildung 5.12. Vergleich der Teilnahmehäufigkeit an der Gremienarbeit zwischen Männern und Frauen



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Identifikationsgrad

Die Frage nach dem Auftreten der Befragten als Gewerkschaftsmitglieder im Kreis der Kollegen oder im privaten Umfeld zeigt sowohl die Identifikation mit der Gewerkschaft als auch deren politisches Interesse im Allgemeinen. Insgesamt tritt ein knappes Drittel der Befragten kontinuierlich offen als Gewerkschaftsmitglied auf, ein gutes weiteres Drittel tut dies zumindest gelegentlich (vgl. Tabelle 5.16.). Nur 16 % treten selten oder nie als ver.di-Mitglied in Erscheinung.

Tabelle 5.16. Häufigkeit des Auftretens als Gewerkschaftsmitglied unterteilt nach Mitgliedern und Funktionären

Teilgruppen	Häufigkeit des Auftretens als Gewerkschaftsmitglied			
	immer	gelegentlich	selten	keine Angabe
alle Befragten	30,8	35,6	16,1	17,5
Mitglieder	6,8	30,5	42,8	19,9
Funktionäre	53,2	31,7	12,4	2,8

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Diese recht hohen Zahlen für den gewerkschaftlichen Identifikationsgrad relativieren sich jedoch, wenn man die Aussagen der Mitglieder und Funktionäre getrennt betrachtet. Bei den Funktionären gibt eine absolute Mehrheit an (53,2 %), immer als ver.di-Mitglied aufzutreten, weitere 31 % tun dies zumindest gelegentlich. Dagegen sind die überzeugten Gewerkschafter unter den Mitgliedern deutlich in der Minderheit. Nur 6,8 % geben an, häufig oder immer als Gewerkschafter aufzutreten, weitere 30 % tun dies zumindest zeitweise. Eine Mehrheit von 63 % tut dies nur selten, gar nicht oder macht hierüber keine Angaben.

Die Mitglieder (ohne Funktionäre), die sich als „bekenkende Gewerkschafter“ ausgaben, hatten signifikant häufigen Kontakt zu ihrem ver.di-Bezirk, lasen regelmäßiger die ver.di Publik und nahmen häufiger an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil. Keinen Einfluss üben das Alter, die Dauer der Gewerkschaftsmitgliedschaft, die Zugehörigkeit zu einer Gründungsgewerkschaft oder sonstige betriebliche Strukturdaten auf das Auftreten als Gewerkschaftsmitglied aus.

Informations- und Aktivitätsverhalten: ältere gewerkschaftstraditionale Funktionäre versus jüngere Ich-bezogene Mitglieder

Während die ver.di-internen Informationsquellen, insbesondere die Mitgliederzeitschrift ver.di Publik und die Flugblätter, noch von einer Mehrheit der Befragten genutzt werden, sind die Aktivität und das öffentliche Auftreten als Gewerkschafter eindeutig Sache der Funktionäre. Sie sind nicht nur besser informiert, sie nehmen auch deutlich häufiger an gewerkschaftlichen Veranstaltungen teil und bekennen sich mehrheitlich zu ihrer Position als Gewerkschafter.

Auffällig ist das Desinteresse der jüngeren Arbeitnehmer sowohl an der ver.di-Mitgliederzeitschrift als auch an den gewerkschaftlichen Veranstaltungen insgesamt. Bis auf die Bildungsveranstaltungen erscheinen die übrigen Aktionsformen für die jüngeren Arbeitnehmer unattraktiv. Verschärfend zu dieser aus gewerkschaftlicher Sicht negativen Tendenz kommt hinzu, dass die mangelnde Teilnahme an gewerkschaftlichen Veranstaltungen nicht nur für die jungen Mitglieder zutrifft, sondern für alle, die der Gewerkschaft noch nicht lange angehören.

Gleichzeitig wird auch ein Dilemma von ver.di im Handel sichtbar. Die Aktionsform Streik bzw. Warnstreik, die auf das wichtigste Aufgabenfeld der Gewerkschaft abzielt – die Aushandlung von Tarifverträgen –, kann nicht überall durchgeführt werden. Kleine oder betriebsratslose Betriebe bleiben häufig von den Aktionen während der Tarifverhandlungen ausgeschlossen. Die Mitglieder in solchen Betrieben werden nicht hinreichend informiert, und sie nehmen selten an Streiks teil. Die fehlende Erfahrung der Streikteilnahme führt dann auch dazu, dass allgemeine Demonstrationsmöglichkeiten von diesen Mitgliedern nicht wahrgenommen werden.

5.3.2. Einstellungen der Mitglieder zur ver.di-Gründung

Von den 14 vorgegebenen Statements des Fragebogens beziehen sich zehn auf die Einstellungen der Befragten zur ver.di-Gründung. Abgedeckt werden dabei die Themenbereiche von modifizierten Einflussmöglichkeiten bei der politischen und tarifvertraglichen Interessendurchsetzung durch ver.di, die veränderte Identifikation und Wahrnehmung der Partizipationsmöglichkeiten bei ver.di gegenüber der Gründungsorganisation, die Einstellung zum internen Finanzmanagement der neuen Gewerkschaft und die grundsätzliche Einstellung zu einer Multibranchengewerkschaft.

Bei den Einstellungen zu den verschiedenen Aspekten der ver.di-Gründung zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen den Einschätzungen der Mitglieder und denen der Funktionäre. Deshalb wird diesen beiden Personengruppen eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Eine weitere Personengruppe, deren Einstellungen sich wesentlich von der Gesamtstichprobe unterscheiden, sind diejenigen, die in der Betreuungsleistung des zuständigen ver.di-Bezirks deutliche Defizite bemängeln. Die Einschätzungen dieser Gruppe werden zum Ende des Abschnitts dargestellt.

Einstellungen zur Interessendurchsetzung von ver.di

Insgesamt wird die grundsätzliche Notwendigkeit der ver.di-Gründung vor dem Hintergrund der rückläufigen Mitgliederzahlen seit den 1990er-Jahren von einer großen Mehrheit der Befragten eingesehen (vgl. Tabelle 5.17.). Nur gut 17 %

der Befragten sehen den Zusammenschluss zu ver.di als nicht unumgänglich an. Bei den Mitgliedern ist die Zustimmung zur ver.di-Gründung aufgrund des Mitgliederschwundes noch ein wenig stärker als bei den Funktionären.

Tabelle 5.17. Einstellungen zur ver.di-Gründung aufgrund des gewerkschaftlichen Mitgliederschwundes

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Aufgrund des Mitgliederschwundes sind Zusammenschlüsse zu großen Gewerkschaften – wie ver.di – unumgänglich.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	24,5	26,2	18,8
stimme zu	58,3	58,3	58,3
lehne ab	13,2	12,3	16,1
lehne völlig ab	4,1	3,3	6,9

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Eine Verbesserung der Interessendurchsetzung durch die Gründung von ver.di wird ebenfalls von einer deutlichen Mehrheit der Befragten gesehen. Der Notwendigkeit eines Zusammenschlusses, um eine erfolgreiche Politik gegenüber den Interessenvertretern in Politik und Gesellschaft betreiben zu können, stimmen über 83 % der Befragten zu, verbesserte Einflussmöglichkeiten seitens ver.di gegenüber den Gründungsorganisationen in Politik und Gesellschaft sehen 71 % der Befragten (vgl. Tabelle 5.18.).

Dieser hohe Zustimmungswert bei den positiven Auswirkungen der ver.di-Gründung geht vor allem auf die Mitglieder zurück. Die Zustimmungsrate der Funktionäre liegt dagegen um rund zehn Prozentpunkte unter den Werten der Mitglieder.

Tabelle 5.18. Einstellungen der Befragten zur Möglichkeit der Interessendurchsetzung von ver.di

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Durch die Gründung von ver.di haben sich die Einflussmöglichkeiten der Gründungsgewerkschaften auf Politik und Gesellschaft erheblich vergrößert.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	11,9	13,4	7,5
stimme zu	59,4	60,5	55,2
lehne ab	25,4	22,9	34,0
lehne völlig ab	3,3	3,3	3,3

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Der Zusammenschluss zu ver.di war notwendig, weil nur eine große Gewerkschaft eine erfolgreiche Politik gegenüber Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden betreiben kann.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	29,3	29,6	28,0
stimme zu	54,0	56,8	45,3
lehne ab	13,5	10,9	22,0
lehne völlig ab	3,1	2,6	4,7

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Eine Verbesserung der Durchsetzungsfähigkeit bei den Tarifverhandlungen – eine Konsequenz der ver.di-Gründung, welche die Mitglieder im Handel aus zwei ehemals konkurrierenden Gründungsorganisationen mit eigenen Tarifverhandlungen besonders betreffen dürfte – wird ebenfalls von einer breiten Mehrheit der Befragten gesehen. Rund 70 % stimmen der Aussage (voll) zu, dass die ver.di-Gründung die Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifverhandlungen erhöht hat (vgl. Tabelle 5.19.). Hier ist allerdings die Diskrepanz der Zustimmung zwischen Mitgliedern und Funktionären noch größer als bei den Einschätzungen der allgemeinen Interessendurchsetzung. Während nur ein Viertel der Mitglieder dieser Aussage nicht zustimmen kann, sehen immerhin 42 % der Funktionäre keine Verbesserung der Durchsetzungsfähigkeit bei den Tarifverhandlungen.

Die Funktionäre beurteilen die Möglichkeiten der Interessendurchsetzung sowohl auf allgemeinpolitischer als auch auf tarifpolitischer Ebene deutlich skeptischer als die Mitglieder.

Tabelle 5.19. Einstellungen der Befragten zur Interessendurchsetzung bei den Tarifverhandlungen

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Die ver.di-Gründung hat die Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifverhandlungen erhöht.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	15,7	18,2	7,8
stimme zu	54,3	55,8	49,5
lehne ab	25,4	21,9	36,2
lehne völlig ab	4,7	4,1	6,4

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Identifikation mit ver.di und Partizipation innerhalb von ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation

Vier Jahre nach der ver.di-Gründung ist die Mehrheit der Mitglieder im Handel auch emotional bei ver.di angekommen. Knapp 56 % der Befragten und über 60 % der Mitglieder stimmen der Aussage (voll) zu, stärker mit ver.di verbunden zu sein als mit der Gründungsorganisation (vgl. Tabelle 5.20.). Dies gilt aber nicht für die Funktionäre. Dort sieht sich noch eine Mehrheit von 60 % in der emotionalen Nähe zur Gründungsorganisation.

Tabelle 5.20. Einstellungen der Befragten zur Identifikation mit ver.di

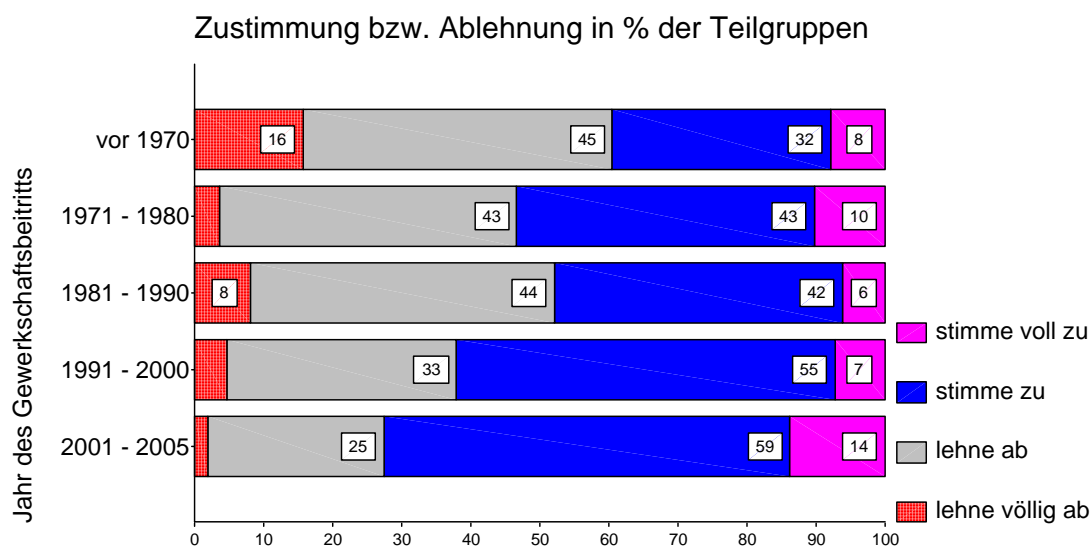
Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner Gründungsgewerkschaft.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	8,8	9,3	6,7
stimme zu	47,1	51,4	33,7
lehne ab	38,5	34,4	51,4
lehne völlig ab	5,7	4,9	8,2

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Die größere Distanz der Funktionäre zu ver.di hängt vor allem mit der Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit zusammen. Befragte, die vor 1990 einer der Gründungsgewerkschaften beigetreten sind, lehnen die Aussage zur größeren Verbundenheit mit ver.di mehrheitlich ab, während bei den Befragten, die erst spä-

ter (nach 1990) beigetreten sind, eine deutliche Zustimmung zu diesem Statement zu beobachten ist (vgl. Abbildung 5.13.). Erstaunlich ist in diesem Zusammenhang die Tatsache, dass von den Befragten, die erst ab 2001 Gewerkschaftsmitglied geworden sind, also bereits während oder nach der ver.di-Gründung, sich immerhin noch ein Viertel mit einer der Gründungsorganisationen – die es zu diesem Zeitpunkt gar nicht mehr gab – enger verbunden fühlte als mit ver.di. Dies deutet darauf hin, dass entweder noch informelle Traditionen im Betrieb bzw. in der Mitgliederwerbung der Gründungsorganisationen vorhanden sind oder bei diesem Personenkreis eine generelle Unzufriedenheit mit ver.di besteht.

**Abbildung 5.13. Einstellungen zum Statement
„Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner
Gründungsgewerkschaft“ in Abhängigkeit zur Dauer der
Gewerkschaftszugehörigkeit**



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Wesentlich schlechter schneidet ver.di bei den Befragten ab, wenn es um die Einschätzung der Partizipationsmöglichkeiten im Vergleich zu den Gründungsorganisationen geht. Rund 60 % der Befragten lehnen die Aussage „In ver.di zählt die einzelne Meinung mehr als in den Gründungsorganisationen“ (völlig) ab (vgl. Tabelle 5.21.). Auch hier zeigen sich die Funktionäre wieder deutlich skeptischer als die Mitglieder. Die Zustimmung zu diesem Statement liegt mit 29 % bei den Funktionären um 15 Prozentpunkte unter dem Wert der Mitglieder.

Tabelle 5.21. Einstellungen der Befragten zu den Partizipationsmöglichkeiten bei ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „In ver.di zählt die einzelne Meinung mehr als in den Gründungsorganisationen.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	4,3	5,4	4,4
stimme zu	35,8	39,2	24,6
lehne ab	50,3	47,6	59,2
lehne völlig ab	9,6	7,8	15,2

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Finanzielle Aspekte bei ver.di

Bei der Einschätzung der finanziellen Synergieeffekte durch die ver.di-Gründung ergibt sich eine Mehrheit von 62 % der Befragten, die der Aussage zustimmen, dass ver.di mit den Mitgliedsbeiträgen besser wirtschaften kann als die fünf Einzelorganisationen zuvor (vgl. Tabelle 5.22.). Diese Einschätzung wird allerdings nur von der Mehrheit der Mitglieder mit einer Zustimmung von fast 70 % geteilt; die Funktionäre schätzen die Situation anders ein: Nur knapp 40 % von ihnen sehen einen finanziellen Synergieeffekt.

Tabelle 5.22. Einstellungen der Befragten zum Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen bei ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Eine große Organisation wie ver.di wirtschaftet besser mit den Mitgliedsbeiträgen als die fünf Einzelorganisationen vor ver.di.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	10,6	13,0	3,2
stimme zu	51,9	56,6	36,4
lehne ab	31,3	26,1	48,1
lehne völlig ab	6,2	4,3	12,3

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Noch pessimistischer ist die Einschätzung der Befragten, die aktiv an Gremienarbeit beteiligt sind oder waren, also noch stärker in die Organisationsabläufe involviert sind. In diesem Personenkreis sehen nur 29 % einen besseren Umgang mit den Finanzen bei ver.di, 71 % können keinen besseren Finanzmanagement feststellen und immerhin 20 % lehnen diese Aussage völlig ab.

Eine öffentliche Diskussion über den Umgang mit den Finanzen bei ver.di fand im Rahmen der ver.di-Gründung in den Jahren 2001/2002 über die Höhe der Vorstandsgehälter statt, die im Vergleich zu den Gründungsorganisationen erheblich höher ausfielen.¹⁸¹ Gut drei Jahre nach dieser Debatte um die Vorstandsgehälter wird zwar von einer Mehrheit der Befragten die Ansicht abgelehnt, dass die Vorstandsgehälter zu überhöht seien, aber immerhin vertreten noch fast 40 % die Meinung, dass die Mitgliedsbeiträge in zu hohen Vorstandsbezügen verschwendet werden (vgl. Tabelle 5.23.). Auch hierbei zeigen sich die Funktionäre wieder kritischer als die Mitglieder. Während bei den Mitgliedern ca. 37 % diese Position vertreten, ist es bei den Funktionären mit annähernd 46 % fast die Hälfte.

Tabelle 5.23. Einstellungen der Befragten zur Höhe der Vorstandsgehälter bei ver.di

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Ver.di verschleudert seine Mitgliedsbeiträge für übertrieben hohe Vorstandsgehälter.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	11,3	12,1	8,8
stimme zu	27,9	25,1	37,0
lehne ab	48,9	50,9	42,5
lehne völlig ab	11,8	11,9	11,6

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

¹⁸¹ So stieg das Gehalt von Frank Bsirske als ver.di-Vorsitzender um 60 % gegenüber seinem früheren Gehalt als ÖTV-Vorsitzender. Der Beschluss des Gewerkschaftsrates vom September 2001, die Gehälter der Spitzenfunktionäre erheblich zu erhöhen, löste auch gewerkschaftsintern erhebliche Diskussionen aus (vgl. Müller/Niedenhoff/Wilke 2002: 158ff.).

Einstellungen der Befragten zur Multibranchengewerkschaft und zu den Fachbereichen

Bei der Einschätzung nach der Zukunft der Gewerkschaften als Multibranchen- oder spezialisierte Branchengewerkschaft lehnt eine Mehrheit der Befragten von ca. 57 % die spezialisierten Branchengewerkschaften ab (vgl. Tabelle 5.24.).

Tabelle 5.24. Einstellungen der Befragten zur Multibranchengewerkschaft

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Spezialisierte Gewerkschaften für einzelne Branchen können für ihre Mitglieder mehr erreichen als Multibranchengewerkschaften wie ver.di.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	12,8	11,8	15,6
stimme zu	29,9	28,8	33,5
lehne ab	48,6	50,2	43,9
lehne völlig ab	8,7	9,2	7,1

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Dies heißt aber auch, dass eine nicht unerhebliche Gruppe der Befragten, die bei den Funktionären fast die Hälfte ausmacht, die Zusammenschlüsse zu branchenübergreifenden Gewerkschaften nicht als optimalen Weg zur Befriedigung der Mitgliederinteressen ansieht, sondern nur einzelne Branchen umfassende Gewerkschaften bevorzugt.

Gleichzeitig wird die Integration der unterschiedlichen Branchen, die zuvor in den Gründungsgewerkschaften vertreten waren, in eine einheitliche Gewerkschaft von den Befragten als unzureichend beurteilt. So stimmen gut die Hälfte der Befragten (52 %) der Ansicht zu, dass die einzelnen Fachbereiche innerhalb von ver.di wie selbstständige Gewerkschaften auftreten (vgl. Tabelle 5.25.).

Tabelle 5.25. Einstellungen der Befragten zum Auftreten der Fachbereiche innerhalb von ver.di

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Die 13 Fachbereiche in ver.di treten wie einzelne Gewerkschaften auf.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	7,8	8,1	7,1
stimme zu	44,5	45,6	41,4
lehne ab	42,5	41,0	46,5
lehne völlig ab	5,3	5,3	5,1

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Einstellungen der Betreuungsunzufriedenen zur ver.di-Gründung

Die Gruppe der Befragten, welche die Betreuung auf Bezirksebene als mangelhaft oder ungenügend beurteilt, zeigt bei den Meinungen zur ver.di-Gründung eine deutlich negativere Einstellung als diejenige Personengruppe, welche die Betreuungsleistung als mindestens ausreichend oder besser benotet. Diese negativen Einstellungen der Betreuungsunzufriedenen erstrecken sich über alle nachgefragten Einzelaspekte zur ver.di-Gründung (vgl. Tabelle 5.26.).

Insgesamt äußert sich die Gruppe der Betreuungsunzufriedenen nur in einer Einstellungsfrage mehrheitlich positiv zur ver.di-Gründung. In sieben Fällen gibt diese Gruppe dagegen mehrheitlich ein negatives Urteil ab. Die Differenz zu der Gruppe der Betreuungszufriedenen beträgt bei allen Einstellungsäußerungen zwischen 21 und 44 Prozentpunkte. Der deutlichste Unterschied ist in der Einstellung gegenüber der Verbundenheit mit ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation festzustellen. Während fast zwei Drittel (65 %) der eher Betreuungszufriedenen eine größere Verbundenheit mit ver.di als mit der Gründungsorganisation bejaht, sind es bei den Betreuungsunzufriedenen nur gut 20 %.

Tabelle 5.26. Einstellungen der Befragten zur ver.di-Gründung unterteilt nach der Zufriedenheit mit der Betreuung auf Bezirksebene

Statements ...	Zustimmung oder Ablehnung der Teilgruppen			
	Betreuung ausreichend oder besser stimme (voll) zu	lehne (völlig) ab	Betreuung nicht ausreichend stimme (voll) zu	lehne (völlig) ab
im Bereich der Interessendurchsetzung				
„Durch die Gründung von ver.di haben sich die Einflussmöglichkeiten der Gründungsgewerkschaften auf Politik und Gesellschaft erheblich vergrößert.“	76,1	23,9	46,5	53,5
„Die ver.di-Gründung hat die Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifverhandlungen erhöht.“	76,2	23,8	39,2	60,8
„Der Zusammenschluss zu ver.di war notwendig, weil nur eine große Gewerkschaft eine erfolgreiche Politik gegenüber Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden betreiben kann.“	87,8	12,3	58,1	41,9
in den Bereichen Partizipation / Identifikation				
„Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner Gründungsgewerkschaft.“	64,7	35,3	20,5	79,5
„In ver.di zählt die einzelne Meinung mehr als in den Gründungsorganisationen.“	45,2	54,8	15,2	84,8
im Bereich Finanzen				
„Ver.di verschleudert seine Mitgliedsbeiträge für übertrieben hohe Vorstandsgehälter.“	35,2	64,8	63,5	36,5
„Eine große Organisation wie ver.di wirtschaftet besser mit seinen Mitgliedsbeiträgen als die fünf Einzelorganisationen vor ver.di.“	66,9	33,1	33,0	67,0
im Bereich Multibranchengewerkschaft				
„Spezialisierte Gewerkschaften für einzelne Branchen können für ihre Mitglieder mehr erreichen als Multibranchengewerkschaften wie ver.di.“	38,4	61,6	59,8	40,2

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Diese eindeutige Ablehnung der ver.di-Gründung derjenigen, welche die Betreuung auf Bezirksebene stark bemängeln, überrascht. Denn einerseits hängen die Einzelaspekte der ver.di-Gründung nicht inhaltlich zusammen – so hat z. B. der Bereich des internen Umgangs mit den Finanzen nichts mit der Möglichkeit der externen Interessendurchsetzung zu tun. Andererseits ist auch keine unmittelbare Verbindung der direkten Betreuungserfahrung mit den Einstel-

lungen zur ver.di-Gründung feststellbar. Vielmehr lassen die negativen Äußerungen der Betreuungsunzufriedenen zur ver.di-Gründung auf eine Personengruppe innerhalb von ver.di schließen, die entweder mit der Ausrichtung und den Leistungen von Gewerkschaften im Allgemeinen oder mit ver.di im Besonderen nicht einverstanden ist.

Die ver.di-Gründung: Mitglieder vertrauen stärker als Funktionäre

Die Einstellungen der befragten Mitglieder und Funktionäre im Handel zur ver.di-Gründung hinterlassen insgesamt einen zwiespältigen Eindruck. So lassen sich einerseits hohe Zustimmungswerte zu ver.di beobachten, wenn es um die allgemeine Einschätzung der gestiegenen politischen und tariflichen Durchsetzungsfähigkeit geht. Auch die Identifikation mit ver.di scheint vier Jahre nach der Gründung für eine Mehrzahl der Mitglieder gewährleistet zu sein.

Andererseits gibt es dort, wo es um Einzelaspekte der ver.di-Gründung geht und deren Auswirkungen erst nach dem Zusammenschluss spürbar wurden, erhebliche Akzeptanzprobleme bei den befragten Mitgliedern und Funktionären. Die hohen Zustimmungsraten bis hin zur absoluten Mehrheit der Befragten bei der skeptischen Beurteilung der Integration der einzelnen Fachbereiche, dem Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen und den Partizipationsmöglichkeiten bei ver.di im Vergleich zur Gründungsorganisation lassen erhebliche Unzufriedenheiten mit der Einschätzung der realen Lage bei ver.di vermuten. Wenn über 38 % der Befragten der Meinung sind, dass die Vorstandsgehälter bei ver.di zu hoch seien, deutet dies zumindest auf ein Vermittlungsproblem hin.

Auffällig ist darüber hinaus die deutlich pessimistischere Einschätzung der Auswirkungen der ver.di-Gründung bei den Funktionären gegenüber den Mitgliedern. Besonders bei Einschätzungen, die nicht nur auf bloßen Meinungsäußerungen, sondern auf Erfahrungen der Funktionäre im Umgang mit ver.di beruhen, ergeben sich große Unterschiede in den Einstellungen der Mitglieder. Die hohe Zustimmung der Funktionäre zu den reduzierten Partizipationsmöglichkeiten und dem schlechteren Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen im Vergleich zur Gründungsorganisation wirft kein gutes Bild auf die interne Situation bei ver.di.

Wenn die Funktionäre mit hohen Zustimmungsraten dann auch noch die Ansicht vertreten, dass die Vorstandsgehälter bei ver.di überhöht sind und fast die Hälfte der Meinung ist, dass eine Branchengewerkschaft mehr erreichen könne als ver.di, so wird damit nicht nur die generelle Akzeptanz von ver.di von einem Großteil der Funktionäre in Frage gestellt. Kritisch zu sehen sind diese Ansichten dann auch in der Außenwirkung auf die Belegschaften in den Betrieben, wo die Funktionäre oftmals als Vertreter von ver.di fungieren und einen großen Teil der Mitgliederwerbung leisten (sollen).

Fast gänzlich fehlt die Akzeptanz der ver.di-Gründung bei der Gruppe der Betreuungsunzufriedenen. Nahezu alle positiven Äußerungen zur ver.di-Gründung werden hier mit teilweise überwältigender Mehrheit abgelehnt. Über die Gründe dieser generellen Ablehnung kann nur spekuliert werden. Eine negative Betreuungserfahrung allein reicht als Erklärung nicht aus. Mit ihrer massiven Unzufriedenheit bildet diese Gruppe aber das Potenzial für zukünftige Gewerkschafts Austritte, denn wenn sowohl ein wichtiges Leistungsangebot von ver.di als unzureichend charakterisiert wird – die gewerkschaftliche Betreuung – als auch die unterschiedlichen Argumente zugunsten der Vereinigung zu ver.di kategorisch abgelehnt werden, so ist diese Gruppe der Betreuungsunzufriedenen nur noch wenige Schritte vom Gewerkschafts Austritt entfernt.

5.3.3. Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Partizipation

Vier der Einstellungsstatements enthalten Äußerungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation. Thematisiert wurden dabei die Aspekte

- oligarchische Machtstruktur versus Mitgliederbeteiligung,
- Beteiligungsdefizite von Frauen,
- innergewerkschaftliche Transparenz der Entscheidungen.

Wie auch schon bei den Einstellungen zur ver.di-Gründung gibt es bei der Einschätzung der innergewerkschaftlichen Partizipation signifikante aber weniger drastische Unterschiede zwischen Mitgliedern und Funktionären, die jedoch nicht so groß sind.

Ebenfalls weisen die Betreuungsunzufriedenen erhebliche Abweichungen in ihren Einstellungen gegenüber den übrigen Befragten auf. Auf diese Gruppe wird am Ende dieses Abschnitts gesondert eingegangen.

Einstellungen der Befragten zur Mitgliederbeteiligung

Bei der Einschätzung darüber, ob die eigene Person an Entscheidungen von ver.di beteiligt wird, stimmt eine knappe Mehrheit (51,6 %) der Befragten der Äußerung zu, dass ihre persönliche Meinung keinen Einfluss darauf hat, was ver.di tut (vgl. Tabelle 5.27.).

Tabelle 5.27. Einstellungen der Befragten zur Mitgliederbeteiligung

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was ver.di tut.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	11,3	13,2	5,1
stimme zu	40,3	41,2	37,7
lehne ab	36,3	35,2	40,0
lehne völlig ab	12,0	10,5	17,2

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Der Zusammenschluss zu ver.di ist hauptsächlich von Funktionären ohne Beteiligung der Basis gemacht worden.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	10,0	8,8	13,4
stimme zu	42,5	40,8	47,5
lehne ab	39,7	42,5	31,7
lehne völlig ab	7,8	7,9	7,4

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Dass sich bei diesem Statement die Einschätzungen von Mitgliedern und Funktionären unterscheiden, liegt in ihrer innergewerkschaftlichen Funktion begründet. Hier ist eher die geringe Differenz zwischen beiden Gruppen erstaunlich. So gibt zwar eine klare Mehrheit von 64 % der Mitglieder an, keinen Einfluss auf die Entscheidungen von ver.di zu haben, aber auch 42 % der Funktionäre teilen diese Ansicht. Geht man vom Selbstverständnis der Gewerkschaften aus, die ihre Entscheidungsbasis in ehrenamtlichen Beschlüssen sieht, die sich durch

den Kreis der hier angesprochenen Funktionäre rekrutieren, ist die Zahl der Funktionäre, die ihren eigenen Einfluss bezweifeln, damit unerwartet hoch.

Auch der Aussage, dass die ver.di-Gründung hauptsächlich von Funktionären ohne Beteiligung der Basis bewerkstelligt worden sei, stimmt eine knappe Mehrheit von 52,5 % der Befragten zu. Während es aber unter den Mitgliedern fast zwei gleich große Lager von Befürwortern und Gegnern dieser These gibt, stimmen die Funktionäre dieser Einstellung mit einer eindeutigen Mehrheit von 60,9 % zu.

Da die Aussagen zu beiden Einstellungen der Mitgliederbeteiligung stark positiv miteinander korrelieren¹⁸², ergibt sich insbesondere für das eigene Rollenverständnis der befragten Funktionäre eine interessante Perspektive. Jene Funktionäre, die sich selbst einen Einfluss auf die Entscheidungen von ver.di zubilligen, sehen mit starker Mehrheit auch eine Beteiligung der Basis bei der Gründung von ver.di als gegeben an. Demgegenüber finden die Funktionäre ohne (subjektiv betrachteten) eigenen Einfluss, dass der Zusammenschluss von Funktionären ohne die vollzogen wurde. Damit verorten sich die hier befragten Funktionäre selbst eindeutig zur Basis.

Einstellung der Befragten zur Beteiligung von Frauen

Das Statement, dass die Gewerkschaften von Männern dominiert seien, wird zwar von einer knappen Mehrheit (51 %) der Befragten verneint (vgl. Tabelle 5.28.); dies zeigt aber auch, dass noch fast die Hälfte der Befragten – bei den Mitgliedern sogar mehr als die Hälfte – eine ungleiche Machtverteilung zu Ungunsten der Frauen bei ver.di sieht. Die geringere Zustimmung von nur 38,6 % der Funktionäre zu dieser Einschätzung der männlichen Dominanz wirkt in diesem Zusammenhang nicht beruhigend, da durch die stärkere Einbindung der Funktionäre in gewerkschaftliche Entscheidungsprozesse diese Einstellung auch auf konkreten Erfahrungen beruhen dürfte.

¹⁸² Der Spearman'sche Rangkorrelationskoeffizient beträgt 0,399 bei den Mitgliedern und 0,463 bei den Funktionären.

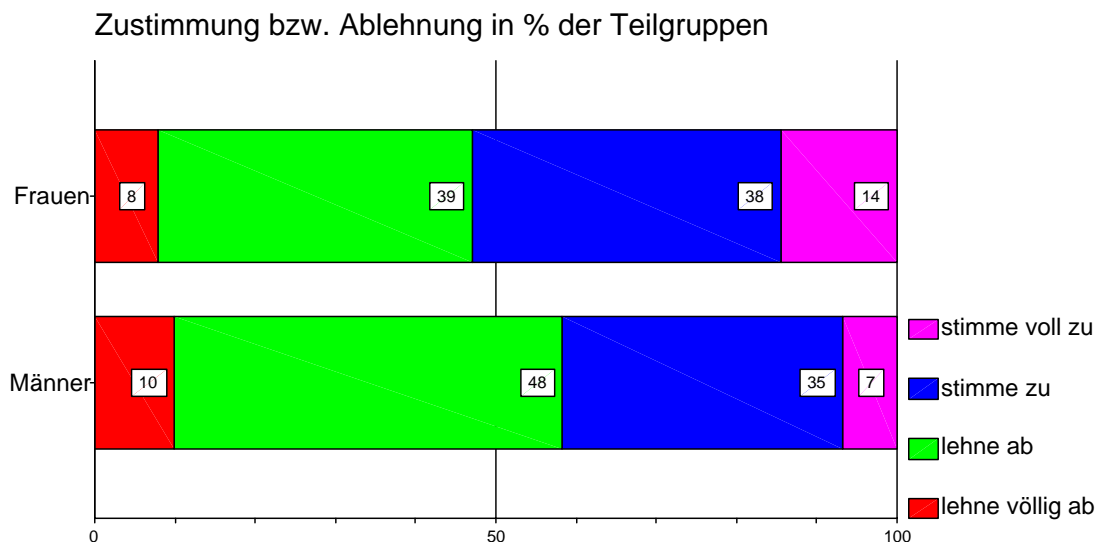
Tabelle 5.28. Einstellungen der Befragten zur Beteiligung von Frauen

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Obwohl im Handel überwiegend Frauen organisiert sind, haben bei ver.di Männer das Sagen.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	11,7	13,1	7,2
stimme zu	37,3	39,7	31,4
lehne ab	42,7	39,1	52,2
lehne völlig ab	8,3	8,1	9,2

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Bei der Einschätzung, ob Beteiligungsdefizite von Frauen bei ver.di vorhanden sind, unterscheiden sich auch die Wahrnehmung der männlichen und weiblichen Befragten voneinander (vgl. Abbildung 5.14.). Unter den befragten Frauen sieht eine Mehrheit von 52,8 % ein Machtgefälle zugunsten der Männer bei ver.di, bei den Männern sind es gut 10 Prozentpunkte weniger.

Abbildung 5.14. Einstellungen der Befragten zum Statement „Obwohl im Handel überwiegend Frauen organisiert sind, haben bei ver.di Männer das Sagen“, unterteilt nach Geschlecht



Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005

Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Transparenz der Entscheidungen

Eine deutliche Mehrheit von 60 % der Befragten beklagt eine fehlende Transparenz der innergewerkschaftlichen Entscheidungen aufgrund von undurchsichtigen Organisationsstrukturen (vgl. Tabelle 5.29.). Bei den Funktionären fällt die Zustimmung zum Statement der mangelnden Transparenz mit fast 70 % noch deutlicher aus. Bei der Gruppe derjenigen, die aktiv an Gremienarbeit beteiligt sind, stimmen nur 20 % dieser Ansicht voll zu.

Tabelle 5.29. Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Transparenz der Entscheidungen

Zustimmung bzw. Ablehnung	Statement: „Durch die Organisationsstruktur von ver.di ist eine Durchsichtigkeit der innergewerkschaftlichen Entscheidungen kaum noch gegeben.“		
	alle Befragten	Mitglieder	Funktionäre
stimme voll zu	10,3	8,6	15,3
stimme zu	49,7	48,1	54,6
lehne ab	35,5	38,6	26,5
lehne völlig ab	4,5	4,8	3,6

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Diese hohe Bejahung der fehlenden Transparenz, die noch stärker wird, je näher die Befragten selbst an diesen Entscheidungsprozessen beteiligt sind, wirft ein ungünstiges Licht auf die innere Befindlichkeit von ver.di.

Einstellungen der Betreuungsunzufriedenen zur innergewerkschaftlichen Partizipation

Ähnlich wie bei den Einstellungen zur ver.di-Gründung zeigt die Gruppe derjenigen, welche die Betreuungsarbeit im Bezirk als nicht ausreichend ansieht, erhebliche Abweichungen in ihrer Einschätzung zur innergewerkschaftlichen Partizipation. Die insgesamt schon eher ernüchternde Einstellung der Befragten zu den internen Entscheidungsprozessen wird von dieser Personengruppe noch einmal deutlich verstärkt.

So sehen fast 70 % der Betreuungsunzufriedenen keinen eigenen Einfluss auf die Entscheidungen bei ver.di, und über drei Viertel dieser Personengruppe ist

der Meinung, dass die ver.di-Gründung ohne die Basis von den Funktionären vollzogen wurde (vgl. Tabelle 5.30.). Noch eindeutiger ist die Haltung zur Transparenz der innergewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen. Nur jeder Siebte aus dieser Gruppe kann die gewerkschaftsinternen Entscheidungen nachvollziehen, für alle anderen bleiben die Entscheidungswege undurchsichtig.

Tabelle 5.30. Einstellungen der Befragten zur innergewerkschaftlichen Partizipation unterteilt nach der Zufriedenheit mit der Betreuung auf Bezirksebene

Statements ...	Zustimmung oder Ablehnung der Teilgruppen			
	Betreuung ausrei- chend oder besser		Betreuung nicht ausreichend	
	stimme (voll) zu	lehne (völlig) ab	stimme (voll) zu	lehne (völlig) ab
im Bereich Mitgliederbeteiligung				
„Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was ver.di tut.“	45,8	54,2	69,9	30,1
„Der Zusammenschluss zu ver.di ist hauptsächlich von Funktionären ohne Beteiligung der Basis gemacht worden.“	48,4	51,6	76,4	23,6
zur innergewerkschaftlichen Transparenz der Entscheidungen				
„Durch die Organisationsstruktur von ver.di ist eine Durchsichtigkeit der innergewerkschaftlichen Entscheidungen kaum noch gegeben.“	54,1	45,9	83,5	16,5

Quelle: ver.di-Mitgliederbefragung Handel NRW 2005, Angaben in Prozent

Der Abstand der Gruppe der Betreuungsunzufriedenen zu der Gruppe derjenigen, welche die Betreuung auf Bezirksebene als mindestens ausreichend ansehen, beträgt 25 bis 30 Prozentpunkte. Lediglich bei der Einschätzung darüber, ob Frauen innerhalb der Machtstrukturen von ver.di benachteiligt sind, ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen diesen beiden Personengruppen.

Da innerhalb der Gruppe der Betreuungsunzufriedenen sowohl Funktionäre als auch Mitglieder ähnliche Abweichungen in ihren Einstellungen zur Mitgliederpartizipation gegenüber den Betreuungszufriedenen aufweisen, erhärtet sich

die These, dass es sich bei der Gruppe der Betreuungskritiker um generell Unzufriedene mit ver.di oder den Gewerkschaften im Allgemeinen handelt.

Innengewerkschaftliche Partizipation: Mitglieder und Funktionäre sehen große Defizite

Die Einstellungen der Befragten zur innengewerkschaftlichen Partizipation sind tendenziell ernüchternd. Dass sich eine Mehrheit der Befragten selbst keinen Einfluss einräumt und den Zusammenschluss von ver.di als eine Funktionärsangelegenheit ansieht, ist insbesondere für die Mitglieder als nicht so dramatisch anzusehen, da in diesem Zusammenhang nicht danach gefragt wird, ob mehr Beteiligung erwünscht ist. Ein schlechtes Bild auf den internen Zustand von ver.di wirft allerdings die Tatsache, dass eine deutliche Mehrheit keine Transparenz der innengewerkschaftlichen Entscheidungen erkennen kann.

Bedenklicher stimmen dagegen die Einstellungen der Funktionäre zur innengewerkschaftlichen Partizipation. Wenn in dieser Personengruppe, aus der sich ein Großteil der ehrenamtlichen gewerkschaftlichen Funktions- und Entscheidungsträger rekrutiert, ein beträchtlicher Anteil den eigenen Einfluss auf die Entscheidungen bei ver.di bezweifelt, so steht dies dem gewerkschaftlichen Selbstverständnis von demokratischer Partizipation und Teilhabe entgegen. Ein Grund für den hohen Anteil der sich selbst als einflusslos einschätzender Funktionäre könnte in der fehlenden Transparenz der innengewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen liegen. Die Tatsache, dass die Funktionäre mit großer Mehrheit diese Durchsichtigkeit in der Organisationsstruktur vermissen und mit dieser Einschätzung zahlenmäßig deutlich vor den Mitgliedern liegen, lässt vermuten, dass hier ein innerorganisatorisches Problem tatsächlich vorhanden ist.

Auch bei der gleichberechtigten Beteiligung von Frauen an den gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen sind Defizite feststellbar. Die höhere Zustimmung der Mitglieder zur Einstellung, dass bei ver.di mehrheitlich Männer an den Schalthebeln sitzen, deutet zwar auch darauf hin, dass es sich bei der Frage der Gleichberechtigung in Gewerkschaften um mögliche Vorurteile und Probleme bei der Außendarstellung von ver.di handelt.

Gleichzeitig weist aber die über 40-prozentige Zustimmung der Funktionäre zu dieser Einstellung darauf hin, dass ein Machtgefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb von ver.di zu beobachten ist.

5.4. Zusammenfassung und Bildung einer Typologie

Im Folgenden werden die Ergebnisse der strukturellen Merkmale der Befragten, ihre Einstellungen und Erwartungen an Gewerkschaften sowie zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation zusammengefasst. Die Resultate beziehen sich zunächst auf alle Befragten, in der Folge wird aber nochmals zwischen Mitgliedern und Funktionären unterschieden.

Die Mitglieder im nordrhein-westfälischen Handel, welche die Grundgesamtheit der Stichprobe ausmachen, stellen sich zunächst als relativ homogene Gruppe dar. Es lassen sich keine Unterschiede zwischen ehemaligen HBV- und DAG-Mitgliedern feststellen, weder bei den strukturellen Merkmalen noch bei den Einstellungen.

Eine deutliche Mehrheit der Mitglieder im Handel ist weiblich und arbeitet im Einzelhandel als Angestellte in Voll- oder Teilzeit. Eine geringfügige Beschäftigung üben diese Mitglieder – entgegen der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung im Handel – nur in Ausnahmefällen aus. Es dominieren Filialbetriebe mit einer Beschäftigtenzahl über 50 Mitarbeitern. Üblicherweise wird in diesen Betrieben ein Tarifvertrag angewendet, und es gibt häufig einen Betriebsrat.

Das Alter der Mehrzahl der Mitglieder ist mit 40 bis 60 Jahren nicht nur deshalb so hoch, weil kaum noch jüngere Mitglieder der Gewerkschaft beitreten, sondern auch weil das Alter zum Zeitpunkt des Beitritts insgesamt deutlich angestiegen ist, d. h. die Mitglieder treten immer später in die Gewerkschaft ein. So lässt das hohe Durchschnittsalter auch nicht unbedingt auf eine lange Gewerkschaftsmitgliedschaft schließen, sondern die Zugänge bewegen sich über die letzten Jahrzehnte eher gleichmäßig verteilt.

Damit kristallisiert sich bei den Mitgliedern im Handel eine persönliche wie betriebliche Struktur heraus, in der sich einige Merkmale deutlich von der allgemeinen Beschäftigtenstruktur der Branche unterscheiden:

- das Durchschnittsalter der ver.di-Mitglieder ist deutlich höher als bei allen Beschäftigten des Handels,
- geringfügige Beschäftigung wird von den Mitgliedern kaum ausgeübt,
- kleine Betriebe sind bei den Mitgliedern unterrepräsentiert,
- Filialbetriebe sind bei den Mitgliedern überrepräsentiert,
- Die Mitglieder entstammen überwiegend Betrieben mit Betriebsrat,
- der Tarifvertrag wird in den Betrieben der Mitglieder deutlich häufiger als in der Branche allgemein üblich angewendet.

Lediglich bei den beiden Merkmalen Angestellte/Arbeiter und Geschlecht gibt es keine gravierenden Unterschiede zwischen den ver.di-Mitgliedern im Handel und allen Beschäftigten dieser Branche.

Passt das ver.di-Mitglied in dieses formale Raster – mittelgroßer Betrieb mit Betriebsrat und Tarifvertrag –, so lief die Aufnahme der Mitgliedschaft in der Regel über die traditionellen Bahnen der Werbung über den Betrieb oder das persönliche Umfeld. Weichen die betrieblichen Bedingungen jedoch von diesem Raster ab – insbesondere beim Fehlen eines Betriebsrates und bei Kleinbetrieben –, so werden Probleme am Arbeitsplatz zum Anlass der Mitgliedschaft. Dass dieses Motiv auch in Zukunft immer wichtiger werden wird, zeigen die steigenden Zahlen bei den Beitritten seit den 1990er-Jahren.

Für die Gruppe der Mitglieder, die nicht dem typischen gewerkschaftlichen Betriebsschema entstammen, hat damit auch die arbeitsrechtliche Beratung durch die Gewerkschaft eine besondere Bedeutung und wird häufiger in Anspruch genommen.

Diese Mitglieder, die aus kleineren Betrieben kommen und/oder bei denen kein Betriebsrat vorhanden ist, nehmen deutlich seltener an Demonstrationen und Streiks teil als die übrigen Mitglieder. Da sie zudem nicht mit dem für den Handel wichtigen Kommunikationsmedium Flugblatt versorgt werden können, zeichnet sich ihre Mitgliedschaft durch eine größere Distanz zur Gewerkschaft aus.

Die fehlende betriebliche Verankerung der Gewerkschaften bei diesen Mitgliedern führt dazu, dass sie verstärkt auf die Betreuung durch den zuständigen ver.di-Bezirk zurückgreifen müssen. Obwohl sie von dieser außerbetrieblichen Betreuung stärker abhängig sind als die übrigen Mitglieder, fällt die Beurteilung

der Betreuung durch den Bezirk, deren Ergebnis insgesamt sehr variiert, nicht schlechter aus als bei den Mitgliedern, die aus größeren Betrieben mit Betriebsrat kommen.

Auch wenn die Mitglieder aus kleineren Betrieben, bei denen teilweise kein Betriebsrat vorhanden ist und kein Tarifvertrag angewendet wird, nicht in gleicher Weise von allen gewerkschaftlichen Leistungen profitieren können – d. h. keine Unterstützung des Betriebsrates, keine tarifvertraglichen Leistungen, schlechtere Informationslage –, so beurteilen sie doch die gewerkschaftlichen Aufgabenfelder und Leistungen nahezu gleich wie die übrigen Mitglieder. Dass sich zusätzlich auch die Einstellungen zu den innergewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten, die bei dieser Gruppe sicherlich nur mit eigenem größerem Engagement geschaffen werden können, nicht von den anderen Mitgliedern unterscheiden, zeugt davon, dass bei dieser Gruppe entweder eine stärkere politische Überzeugung für die Gewerkschaften vorherrscht oder eine betriebliche Konfliktsituation die gewerkschaftliche Mitgliedschaft unumgänglich macht.

Die Erwartungen an die gewerkschaftlichen Aufgabenfelder und Leistungen stellen sich bei allen Mitgliedern als weit gehend homogen dar. Zwar werden sozial- und arbeitspolitische Themen als wichtigstes Aufgabenfeld angesehen, bei den konkreten Leistungserwartungen an ver.di rangieren diese Themen aber hinter der Tarifpolitik, der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung und der Rechtsberatung. Der Themenkomplex Tarifvertrag, der bei den Leistungen der Gewerkschaften am häufigsten und auch als wichtiges Aufgabenfeld als häufiges Beitrittsmotiv genannt wird, bildet dabei einen gemeinsamen Nenner unter allen Befragten. Selbst Mitglieder aus Betrieben ohne Anwendung eines Tarifvertrages unterscheiden sich dabei nicht in der hohen Bewertung der Wichtigkeit der Tarifpolitik.

Markante Unterschiede ergeben sich bei der Beurteilung der ver.di-Gründung und den innergewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten zwischen einfachen Mitgliedern und Funktionären. Bei den Mitgliedern fällt die Einschätzung der ver.di-Gründung positiver aus als bei den Funktionären. Allerdings handelt es sich dabei mehr um eine generelle Zustimmung zum ver.di-Zusammenschluss; die konkreten Auswirkungen werden auch bei den Mitgliedern skeptisch gesehen.

Dass bei den Mitgliedern die Beurteilung der Teilhabemöglichkeiten an gewerkschaftlichen Entscheidungsprozessen eher negativ ausfällt, verwundert nicht, da nur eine kleine Minderheit der Mitglieder überhaupt gewerkschaftlich aktiv ist. Aufgrund des hohen Altersdurchschnitts der gewerkschaftlich aktiven Mitglieder ist davon auszugehen, dass diese Gruppe weiter schrumpfen wird.

Anders stellt sich die Situation bei den Funktionären dar. Sie sind zum einen viel stärker in die Gewerkschaft involviert – sie haben mehr Kontakte mit ver.di, verfügen über mehr Informationen und nehmen häufiger an Veranstaltungen teil – und zeichnen sich zum anderen durch ihre größere Überzeugtheit von der Gewerkschaft aus. Trotz dieser besseren Kenntnis und Nähe zu ver.di kommt es bei den Funktionären aber zu einer schlechteren Beurteilung der konkreten Lage und der generellen Einschätzung von ver.di.

Auffällig ist, dass diese Einschätzungen immer dann explizit schlechter ausfallen als bei den Mitgliedern, wenn konkrete Erfahrungen der Funktionäre als Hintergrund zu vermuten sind. So münden die schlechte Beurteilung der bezirklichen Betreuung sowie die pessimistische Einschätzung zum Umgang mit den Mitgliedsbeiträgen und den fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeiten innerhalb von ver.di insgesamt in eine mangelhafte Identifikation der Funktionäre mit ver.di.

Die Einstellungen zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation ergeben nicht nur Unterschiede zwischen den Funktionären und den Mitgliedern, hier tritt auch noch eine dritte Personengruppe auf, deren Einschätzungen über ver.di und innergewerkschaftliche Mitbestimmungsmöglichkeiten noch skeptischer ausfallen als bei den Funktionären. Diese Gruppe, in der Funktionäre gegenüber Mitgliedern überrepräsentiert sind, zeichnet sich durch ihre einseitig negative Beurteilung der bezirklichen Betreuung aus.

Da es zwischen einer als unzureichend empfundenen Betreuung durch die Gewerkschaft auf Bezirksebene und der Ablehnung fast aller positiven Folgen der ver.di-Gründung keinen unmittelbaren inhaltlichen Zusammenhang gibt, kann dieser Gruppe nur eine generelle Unzufriedenheit mit ver.di unterstellt werden. Die Ursachen für diese Unzufriedenheit lassen sich lediglich erraten und sind nicht aus den vorliegenden Daten zu erschließen: Ist der Grund eine schlechte Erfahrung mit der Betreuungsleistung, werden die politischen Positionen von

ver.di abgelehnt, oder handelt es sich um Verlierer der ver.di-Gründung, also Funktionäre, die seither an Einfluss verloren haben?

Diese Unzufriedenen bilden im Mitgliederstamm von ver.di die Gruppe, die einem Austritt aus der Gewerkschaft am nächsten steht. Für die Entwicklung von ver.di tragen dabei die unzufriedenen Funktionäre das kritischste Potenzial in sich, da sie zum einen nicht mehr als verlängerter Arm der Gewerkschaften in den Betrieben zur Verfügung stehen und zum anderen auch keine Mitgliederwerbung mehr betreiben, sondern im Gegenteil mit ihren Ansichten potenzielle Interessenten von ver.di fern halten.

Anhand dieser Ergebnisse lassen sich für die Erwartungen an ver.di und für die Einstellungen zur ver.di-Gründung zwei Dimensionen ausmachen, welche die Mitglieder im Handel unterscheiden. Zum einen gibt es für die Erwartungen an ver.di die Dimension der strukturellen betrieblichen Merkmale mit zwei Ausprägungen.

Auf der einen Seite existiert der „Normalbetrieb“ mit einer Betriebsgröße von mindestens 50 Beschäftigten, Betriebsrat und Tarifvertrag. Mitglieder aus diesen Betrieben bilden die traditionelle Stammklientel von ver.di im Handel – vergleichbar mit dem männlichen Industriearbeiter in Vollzeit bei den Industriegewerkschaften. Bei den Mitgliedern aus diesen Betrieben steht die Aushandlung des Tarifvertrages an erster Stelle der gewerkschaftlichen Erwartungen, gefolgt von der Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung, individueller Betreuung und gesellschaftspolitischer Betätigung der Gewerkschaften. Aus diesen Betrieben rekrutiert sich auch ein Großteil der gewerkschaftlichen Funktionäre.

Auf der anderen Seite stehen die Betriebe, in denen mindestens eines der genannten Merkmale – Mindestbetriebsgröße, Betriebsrat, Tarifvertrag – nicht gegeben ist. Mitglieder aus diesen Betrieben schätzen zwar auch die Leistungen der Gewerkschaft wie die übrigen Mitglieder, bei ihnen hat aber die individuelle Betreuung in arbeitsrechtlichen Fragen einen besonderen Stellenwert, da ihnen entweder kein Betriebsrat zur Verfügung steht und/oder die Beziehungen zum Arbeitgeber sich als problematisch erweisen, was das Fehlen eines Betriebsrates oder eines Tarifvertrages indiziert.

Die Dimensionen der Einstellungen zur ver.di-Gründung wie auch zur innergewerkschaftlichen Partizipation bilden den gewerkschaftlichen Aktivitätsgrad. Die große Mehrheit der Mitglieder, die gewerkschaftlich nur selten oder gar nicht aktiv ist, beurteilt die ver.di-Gründung tendenziell positiv. Die Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation sind aber als eher verhalten zu bezeichnen, was bei den fehlenden Erfahrungen nicht überrascht. Die gewerkschaftlich Aktiven, die sich überwiegend aus den Funktionären rekrutieren, beurteilen sowohl die ver.di-Gründung als auch die innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten pessimistischer als die passiven Mitglieder.

Die mit der bezirklichen Betreuung Unzufriedenen, welche die ver.di-Gründung und die Möglichkeiten der Partizipation nochmals negativer beurteilen als die gewerkschaftlich Aktiven, lassen sich hier nicht unmittelbar einordnen. Allerdings ist unter den gewerkschaftlich Aktiven (Funktionären) der Anteil der Betreuungsunzufriedenen und ver.di-Skeptiker etwa doppelt so hoch wie unter den nicht engagierten Mitgliedern.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Dimensionen lassen sich vier Mitgliedertypen im Handel ausmachen, die sich hinsichtlich ihrer Erwartungen an die Gewerkschaften und in ihrer Einstellung zu ver.di unterscheiden (vgl. Tabelle 5.31.). Die hier dargestellten Anteile der jeweiligen Gruppen an der Gesamtzahl der Mitglieder im Handel bieten nur Orientierungspunkte, da die Übergänge zwischen den einzelnen Gruppen fließend sind:

Tabelle 5.31. Merkmale der Mitgliedertypologie

	Mitgliedertypus			
	„normales“ Mitglied	„betreuungsintensives“ Mitglied	„aktives“ Mitglied	„unzufriedenes“ Mitglied
Persönliche Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • einfache Mitglieder • über 40 Jahre • Voll- / Teilzeit • geringfügig Beschäftigte kaum vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • einfache Mitglieder • kürzere Gewerkschaftsmitgliedschaft • über 40 Jahre • Voll- / Teilzeit • geringfügig Beschäftigte kaum vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • überwiegend Funktionäre • über 50 Jahre • Frauen unterrepräsentiert • Teilzeit unterrepräsentiert • geringfügig Beschäftigte nicht vertreten 	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionäre und Mitglieder • über 40 Jahre • Voll- / Teilzeit • geringfügig Beschäftigte kaum vorhanden
Betriebliche Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> • mindestens 50 Beschäftigte • BR vorhanden • Tarifvertrag vorhanden 	<ul style="list-style-type: none"> • unter 50 Beschäftigte und/oder • kein BR und/oder • kein Tarifvertrag 	<ul style="list-style-type: none"> • mindestens 50 Beschäftigte • BR vorhanden • Tarifvertrag vorhanden 	keine besonderen Merkmale
Hauptbeitragsmotive	<ul style="list-style-type: none"> • tarifvertragliche Leistung • Beratung • Interessenvertretung 	Konflikt im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung der BR-Arbeit • Interessenvertretung • tarifvertragliche Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> • tarifvertragliche Leistung • Beratung • Interessenvertretung
Erwartungen an ver.di	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag • Interessenvertretung • Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> • arbeitsrechtliche Beratung • Tarifvertrag • Interessenvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> • Betreuung im Betrieb • Tarifvertrag • Interessenvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifvertrag • Interessenvertretung • Beratung
Betreuungsbedarf	niedrig	hoch	hoch	hoch
Einstellung zur ver.di-Gründung	eher positiv	eher positiv	gemischt	negativ
Einstellung zur innergewerkschaftlichen Partizipation	eher negativ	eher negativ	negativ	sehr negativ
Anteil an der Gesamtmitgliedschaft	ca. 65 %	ca. 20 %	unter 10 %	unter 10 % (aber mindestens 15 % der Funktionäre)
Zukünftiger Anteil an der Gesamtmitgliedschaft	sinkend	stark steigend	leicht sinkend	nicht bekannt

Das „normale“ Mitglied

Dieses Mitglied kommt tendenziell aus einem mittelgroßen Betrieb mit Betriebsrat und Tarifvertrag. Es ist schon seit längerer Zeit Gewerkschaftsmitglied. Die Aushandlung des Tarifvertrages bildet die wichtigste Erwartung an die Gewerkschaft, gefolgt von Unterstützungsleistungen der betrieblichen Vertretungen, arbeitsrechtlicher Beratung und politischer Interessenvertretung. Da dieses Mitglied über einen Betriebsrat als Ansprechpartner verfügt und kaum gewerkschaftlich aktiv ist, ist sein Betreuungsbedarf im Vergleich zu den anderen Mitgliedschaftstypen eher gering. Die ver.di-Gründung wird weit gehend akzeptiert, wenn auch die Auswirkungen kritisch gesehen werden. Dem fehlenden Interesse an der Teilnahme von gewerkschaftlichen Aktivitäten entspricht eine distanzierte Haltung zur Möglichkeit der innergewerkschaftlichen Mitgestaltung. Dieser Anteil von ca. zwei Drittel aller Mitglieder im Handel dürfte sinken, da gleichzeitig ein zahlenmäßiges Ansteigen der „betreuungsintensiven“ Mitglieder zu erwarten ist.

Das „betreuungsintensive“ Mitglied

Dieses Mitglied ist entweder erst seit kurzer Zeit in der Gewerkschaft, oder sein Betrieb erfüllt mindestens ein Kriterium der Betriebe der „normalen“ Mitglieder nicht. Da Konflikte am Arbeitsplatz sein Hauptmotiv zum Gewerkschaftsbeitritt waren, ist der Betreuungsbedarf dieses Mitgliedschaftstypus deutlich höher als beim „normalen“ Mitglied, zumal wenn kein Betriebsrat vorhanden ist. Damit bildet die arbeitsrechtliche Beratung und Vertretung durch die Gewerkschaft die wichtigste Leistung, ansonsten hat das „betreuungsintensive“ Mitglied ähnliche Erwartungen wie das „normale“ Mitglied. Es ist allerdings noch weiter von den gewerkschaftlichen Aktivitäten und Informationswegen entfernt als die übrigen Mitglieder. Keine Unterschiede zu den „normalen“ Mitgliedern zeigen sich bei der Einstellung zur ver.di-Gründung und zur innergewerkschaftlichen Partizipation. Der Anteil von gegenwärtig ca. 20 % dieses Mitgliedschaftstypus dürfte in den nächsten Jahren weiter steigen, was die Zahlen der in jüngster Zeit Eingetretenen bereits andeuten.

Das „aktive“ Mitglied

Aus Betrieben mit Betriebsrat und Tarifvertrag rekrutieren sich die „aktiven“ Mitglieder. Ein Großteil der in ver.di organisierten Betriebsräte, aber nur eine kleine Minderheit der einfachen Mitglieder lassen sich hier verorten. Nach wie vor sind Frauen in diesem Mitgliedschaftstypus unterrepräsentiert. Die „aktiven“ Mitglieder haben ähnliche Erwartungen an ver.di wie die einfachen Mitglieder, durch ihre Funktionen ergibt sich aber ein höherer Betreuungs- und Informationsbedarf. Der intensivere Kontakt mit ver.di und die daraus resultierenden Erfahrungen haben zur Folge, dass die Einstellung zur ver.di-Gründung eher durchgewachsen ist und die Möglichkeiten der Partizipation skeptisch gesehen werden. Der Anteil der „aktiven“ Mitglieder an der Gesamtmitgliedschaft im Handel liegt bei unter 10 % und dürfte angesichts ihres derzeit bestehenden höheren Altersdurchschnitts in Zukunft noch leicht sinken.

Das „unzufriedene“ Mitglied

Keine besonderen betrieblichen Merkmale lassen sich den „unzufriedenen“ Mitgliedern zuordnen. Zwar stellt dieser Mitgliedertypus ähnliche Ansprüche an ver.di wie die übrigen Mitglieder – gesellschaftliche Interessenvertretung, Tarifpolitik, betriebliche Betreuung, arbeitsrechtliche Beratung –, es ist aber fraglich, inwieweit die Unzufriedenen tatsächlich eine Erfüllung ihrer Ansprüche erwarten. Denn sowohl die unmittelbare Betreuung durch den Bezirk wird negativ beurteilt als auch die generellen Einschätzungen zur ver.di-Gründung. Dieses ablehnende Verhalten gegenüber ver.di mündet in einer grundsätzlichen negativen Einstellung zu innergewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten und einer fehlenden Identifikation mit ver.di. Zwar liegt der Anteil der „unzufriedenen“ Mitglieder insgesamt bei unter 10 % an der Gesamtmitgliedschaft, innerhalb der Funktionäre sind aber mindestens 15 % diesem Mitgliedertypus zuzuordnen. Wie sich der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtmitgliedschaft in Zukunft entwickeln wird, ist unklar, da einerseits die Gründe für die Unzufriedenheit nur teilweise bekannt sind (schlechte Betreuung) und andererseits mit einem Austritt der „unzufriedenen“ Mitglieder zu rechnen ist, was deren Anteil verringern würde.

6. Ergebnisanalyse der Mitgliederbefragung

Die Ergebnisauswertung der durchgeführten Befragung unter den ver.di-Mitgliedern im Handel zeigt ein differenziertes Bild der Einstellungen zu den gewerkschaftlichen Aufgaben, den Beitrittsmotiven, den Leistungserwartungen und deren Qualität, zur innergewerkschaftlichen Partizipation und zu den Folgen der ver.di-Gründung. In diesem Abschnitt soll geklärt werden, welche Konsequenzen sich aus diesen unterschiedlichen und gewandelten Einstellungen der Mitglieder schlussfolgern lassen.

Dazu werden zunächst die wichtigsten Aussagen aus der ver.di-Mitgliederbefragung mit den Ergebnissen bereits durchgeführter empirischer Studien über die Einstellungen von Gewerkschaftsmitgliedern verglichen. Ziel dieses Vergleiches ist es, bei möglichen Übereinstimmungen eine Entwicklungsrichtung der Mitgliederinteressen aufzuzeigen und bei möglichen Abweichungen die Besonderheiten der ver.di-Mitglieder herauszustellen.

Unter Berücksichtigung der Resultate aus diesem Vergleich werden danach die Ergebnisse der Mitgliederbefragung auf ihre möglichen Konsequenzen analysiert. Hier wird auch das am Ende des letzten Abschnitts erstellte Modell der Mitgliedertypologie aufgegriffen. Vor dem Hintergrund dieser Schlussfolgerungen erfolgt ein Vergleich der Mitgliederinteressen mit den gewerkschaftlichen Organisationszielen – Effizienz, Transparenz und Partizipation – und den besonderen Problemlagen bei ver.di, die Matrixorganisation und die Interessenlage der Hauptamtlichen. Ziel ist es, aufzuzeigen, inwieweit die gewerkschaftlichen Leitbilder den Mitgliederinteressen entsprechen bzw. ob die Mitglieder diese Leitbilder bei ver.di verwirklicht sehen und welche Rolle dabei die spezifischen organisatorischen Problemlagen bei ver.di spielen.

In einem letzten Schritt wird die Analyse in den eingangs skizzierten Rahmen der Verbändeforschung eingebettet. Hier gilt es zu klären, welche Theorien einen Erklärungsansatz für die ermittelten Mitgliederinteressen bieten und wie sich die Einstellungen der Mitglieder zur ver.di-Gründung darin verorten lassen.

6.1. Vergleich der Befragung mit den Ergebnissen vorliegender Studien

Die sozialstrukturellen Merkmale (Alter, Geschlecht) der befragten Mitglieder im Handel entsprechen weit gehend den Ergebnissen aus der vorliegenden Studien: Der hohe Frauenanteil im Handel findet sich in der ver.di-Mitgliederstruktur wieder, und auch das konstatierte Wegbrechen der jugendlichen Mitglieder bei den deutschen Gewerkschaften seit den 1990er-Jahren wird durch die Befragung bestätigt. Dabei verweist der festgestellte Wert von 5,5 % der Mitglieder im Handel unter 30 Jahren¹⁸³ eher auf pessimistische Einschätzungen in der Gewerkschaftsforschung.¹⁸⁴

Ebenso verhält es sich mit den arbeits- und betriebsbezogenen Merkmalen der befragten ver.di-Mitglieder. Die Feststellungen von Dribbusch (2003: 231) können durch das Ergebnis der Mitgliederbefragung bestätigt werden: Erstens entspricht der Anteil der teilzeitbeschäftigten Mitglieder im Handel ungefähr deren Beschäftigtenanteil im gesamten Handel, dabei wird aber hauptsächlich eine Wochenarbeitszeit von über 20 Stunden ausgeübt. Zweitens verfestigt sich auch Dribbuschs Aussage, dass nur ein verschwindend geringer Anteil von geringfügig Beschäftigten – die im Einzelhandel bis zu einem Drittel aller Beschäftigten stellen – Mitglied in der Gewerkschaft ist. Dass dabei gleichzeitig überdurchschnittlich viele Mitglieder aus Filialbetrieben kommen, weil dort die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten einfacher ist (Dribbusch 2003: 146), zeigen auch die Ergebnisse der hier durchgeführten Mitgliederbefragung.

Der Befund, dass sich die gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung häufig über die Werbung der organisierten Betriebsräte vollzieht,¹⁸⁵ wird durch die eigene Mitgliederbefragung untermauert. Obwohl im gesamten Einzelhandel über 60 % der Beschäftigten in Betrieben unter 20 Beschäftigten arbeiten, sind es in der ver.di-Mitgliederbefragung nur rund 16 %, da in diesen Betrieben in der Regel kein Betriebsrat vorhanden ist. Gleichzeitig arbeiten drei Viertel der ver.di-Mit-

¹⁸³ Bei diesem Wert ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobe ohne Personen über 65 Jahren gezogen wurde. Damit dürfte der tatsächliche Anteil jugendlicher Mitglieder noch niedriger liegen.

¹⁸⁴ Die 5,5 % jugendlichen Mitglieder nähern sich dem Wert von 4 %, die Stöss (2005: 16) bei den Gewerkschaftsmitgliedern in Berlin festgestellt hat. Der angegebene Wert von 12,4 % jugendlicher Mitglieder der HBV im Einzelhandel für das Jahr 1999 (Dribbusch 2003: 233) wird bei Weitem nicht mehr erreicht.

¹⁸⁵ Vgl. Behrens (2005: 337).

glieder in Betrieben mit Betriebsrat. Auch wenn keine genauen Zahlen über die Anzahl der Betriebsratsgremien im Handel vorliegen, ist dies ein beachtlich hoher Anteil.¹⁸⁶ Der Anteil der Mitglieder in Betrieben mit tarifvertraglicher Anbindung liegt dagegen nur leicht über dem Anteil der Gesamtbeschäftigten.¹⁸⁷ Hier wirken sich offensichtlich noch die inzwischen ausgelaufenen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen der Tarifverträge im Einzelhandel aus.

Auch die Ergebnisse der ver.di-Mitgliederbefragung zu den Erwartungen der Mitglieder an ihre Gewerkschaft, den Beitrittsmotiven, den Leistungs- und Betreuungserwartungen und die Einstellungen und Erfahrungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation decken sich weitgehend mit den bereits vorhandenen Ergebnissen aus den früher durchgeführten gewerkschaftlichen Mitgliederbefragungen. Dies ist insofern überraschend, da sich die drei hauptsächlich zum Vergleich herangezogenen Mitgliederbefragungen aus sehr unterschiedlichen Personengruppen rekrutieren: Bei der IG-Metall-Befragung handelte es sich überwiegend um ostdeutsche Männer aus der Metallbranche (Boll 1997), die ÖTV-Mitgliederbefragung setzte sich aus Arbeitern und Angestellten des Öffentlichen Dienstes zusammen (ÖTV 2001) und beim DGB-Trendbarometer (DGB 2002) wurde eine repräsentative Befragung unter allen Arbeitnehmern durchgeführt.

Auch für die Einstellungen der Personengruppe der ehrenamtlichen Funktionäre lassen sich weitgehende Übereinstimmungen mit den vorangegangenen Studien feststellen. Nicht bestätigt werden können dagegen die Ergebnisse für die Personengruppe der Angestellten und der jüngeren Arbeitnehmer.

6.1.1. Einstellungen und Erwartungen der Mitglieder

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit der gewerkschaftspolitischen Aufgabengebiete geben die ver.di-Mitglieder ein ähnliches Urteil ab wie die ostdeutschen Metaller (Boll 1997), die ÖTV-Mitglieder (ÖTV 2001) und die Befragten im DGB-

¹⁸⁶ Dribbusch (2003: 82) sieht in den 2.300 von der HBV gezählten Betriebsratsgremien im Einzelhandel 1999 lediglich eine Vertretung von weniger als einem Viertel der Beschäftigten.

¹⁸⁷ Für 2001 wird eine Anbindung an den nordrhein-westfälischen Flächentarifvertrag im Einzelhandel für 73 % der Beschäftigten (3 % Haustarifvertrag) festgestellt (Bispinck/Kirsch/Schäfer 2003: 202).

Trendbarometer (DGB 2002). Auch dort rangieren die Sicherung der Sozialsysteme, der Erhalt und die Sicherung der Arbeitsplätze und die Tarifpolitik auf den vorderen Plätzen. Selbst die mittlere Wichtigkeit, welche die ver.di-Mitglieder der Frauenpolitik und der Ausbildungsproblematik beimessen, wird in den vorhandenen Studien bestätigt. Damit lässt sich die Aufgabenzuweisung der Gewerkschaften durch ihre Mitglieder – unabhängig von der Branche, anderen betrieblichen Merkmalen und dem Geschlecht – eindeutig im Bereich der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik sowie in der Aushandlung der Tarifverträge verorten. Dagegen scheint das Thema Arbeitszeit, das auch als ein Mittel der Arbeitsmarktpolitik angesehen werden kann, bei den Mitgliedern inzwischen an Bedeutung verloren zu haben. Dieses Thema belegt sowohl in der ver.di-Mitgliederbefragung als auch in der IG-Metall-Befragung nur einen mittleren Rang in der Wichtigkeit gewerkschaftlicher Aufgaben.¹⁸⁸

Der Schwerpunkt bei der Aufgabenzuweisung in der Sozial- und Tarifpolitik bestätigt sich bei den Beitrittsmotiven. Wie die ostdeutschen Metaller (Boll 1997: 116) sehen auch die ver.di-Mitglieder als wichtigste Beitrittsmotive die allgemeine Interessenvertretung, die tarifvertraglichen Leistungen, die Konfliktunterstützung und den gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Dagegen weichen die beiden Mitgliedergruppen in Bezug auf den Solidaritätsgedanken als Beitrittsmotiv deutlich voneinander ab: Während bei über 40 % der ver.di-Mitglieder die Solidarität ein Motiv für den Eintritt in die Gewerkschaft bildet,¹⁸⁹ liegt dieser Wert bei den ostdeutschen Metallern 20 Prozentpunkte niedriger.¹⁹⁰ Gemeinsam ist beiden Befragungen wie auch der ÖTV-Mitgliederbefragung die Zunahme des Beitrittsmotivs der Konfliktunterstützung durch die Gewerkschaft bei jüngeren Arbeitnehmern (für die IG Metall: Boll 1997: 119) bzw. bei denjenigen ver.di-Mitgliedern, die erst seit wenigen Jahren in der Gewerkschaft sind. In der ÖTV-Befragung äußert sich dies durch einen Anstieg des Anlasses „Berufliche Fra-

¹⁸⁸ Dieses Ergebnis zeigt, dass die Gewerkschaften inzwischen selbst bei ihren Mitgliedern im Zuge der Debatte um die Arbeitszeiten in die Defensive geraten sind, obwohl nach wie vor gewerkschaftliche Modelle zur Arbeitszeit, auch vor dem Hintergrund der Reduzierung der Arbeitslosigkeit, vorhanden sind (vgl. Lorenz/Schneider 2005, Blechschmidt u. a. 2000).

¹⁸⁹ Auch im DGB-Trendbarometer erachten 54 % der Gewerkschaftsmitglieder den Solidaritätsgedanken als „sehr wichtig“ (DGB 2002: 19).

¹⁹⁰ Der Grund für diese geringe Zustimmung zum Beitrittsmotiv „Solidarität“ dürfte zum einen in den gebrochenen Erwerbsbiografien in Ostdeutschland nach 1990 und zum anderen in der inflationären und missbräuchlichen Nutzung dieses Begriffs vor der Wende zu finden sein.

gen und Probleme“ zur Mitgliedschaft bei kürzerer Gewerkschaftsmitgliedschaft (ÖTV 2001: 30).

Parallel mit der Zunahme des Beitrittsmotivs der betrieblichen Konfliktunterstützung sinken sowohl in der ver.di-Mitgliederbefragung als auch in der ÖTV-Befragung (ÖTV 2001: 30) die traditionellen Zugänge zur Gewerkschaft über die Werbung durch Kollegen und Familie. Ob auch bei der ÖTV-Befragung eine ähnliche drastische Erhöhung des Eintrittsalters in die Gewerkschaft – und damit ein wesentlich später im Berufsleben liegender Zeitpunkt der Mitgliedschaft – beobachtet wurde, konnte leider nicht festgestellt werden, da diese Daten nicht ausgewertet worden sind.¹⁹¹

Diese fast identischen Ergebnisse zu den Beitrittsmotiven der Mitglieder bei den unterschiedlichen Gewerkschaften spiegeln die Lage der Arbeitnehmer in einer sich verändernden Arbeitswelt wider. Neben der gesellschaftlichen und tarifvertraglichen Absicherung der Arbeitsverhältnisse durch die Gewerkschaften ist für die jüngeren Mitglieder zunehmend eine zweite innerbetriebliche Konfliktlinie hinzugekommen. Unabhängig von der Branche wird ein betrieblicher Druck – drohende Kündigungen, Leistungsverdichtung, Mobbing etc. – auf die Arbeitnehmer spürbar, den diese nur mit Hilfe der Gewerkschaft zu bewältigen glauben können. Gleichzeitig sinken damit die klassischen Zugänge der Gewerkschaften zu ihren potenziellen Mitgliedern, die in der persönlichen oder betrieblichen Werbung der jüngeren Arbeitnehmer bestehen.¹⁹²

Eine starke Präferenz für die konfliktnahen Leistungen der Gewerkschaft durch ihre Mitglieder – Streikgeld, Rechtsberatung, Unterstützung bei betrieblichen Problemen (ÖTV 2001: 46) – konnte auch bei den ver.di-Mitgliedern im Handel festgestellt werden. Dagegen fallen die konfliktfernen Leistungen aus dem Mitgliederservice (z. B. Versicherungsleistungen, vergünstigte Reisen) bei beiden Umfragen im Urteil der Mitglieder deutlich ab.¹⁹³

¹⁹¹ Allerdings sank in der ÖTV-Befragung bei den jüngeren Mitgliedern der Anteil derer, die während der Ausbildung der ÖTV beitraten (ÖTV 2001: 27).

¹⁹² Nicht bestätigt werden konnte der von Dribbusch (2003: 228f.) festgestellte positive Effekt von Tarifaueinandersetzungen im Einzelhandel auf die Mitgliederentwicklung. Nur 3,4 % der Befragten gaben an, aufgrund eines Arbeitskampfes oder Streiks in die Gewerkschaft eingetreten zu sein. Die IG Metall sieht dagegen einen positiven Mitgliedertrend während ihrer Streiks in den 1990er-Jahren (Detje/Ehlscheid/Unterhinninghofen 2003: 61).

¹⁹³ Interessanterweise liegt in beiden Umfragen die konfliktferne Leistung „Bildungsangebot“ in der Einschätzung der Wichtigkeit deutlich über den Leistungen des Mitgliederservices.

Während die Einschätzung des Leistungsangebotes bei den ÖTV-Mitgliedern und den ver.di-Mitgliedern im Handel gleiche Schwerpunkte hervorbringt, weichen beide Gruppen erheblich in der Beurteilung der gewerkschaftlichen Betreuung voneinander ab. Sahen in der ÖTV-Befragung nur rund 15 % der Mitglieder einen Verbesserungsbedarf der gewerkschaftlichen Betreuung und Beratung (ÖTV 2001: 85ff.), so sind es bei den ver.di-Mitgliedern im Handel fast 42 %, die eine verbesserte bezirkliche Betreuung anmahnen. Dabei steigt bei den ÖTV-Mitgliedern mit der Häufigkeit des Kontakts zu ihrer ständigen Kreisverwaltung die Zufriedenheit mit der Betreuungsleistung (ÖTV 2001: 57), was bei den ver.di-Mitgliedern in einen umgekehrten Effekt mündet: Regelmäßige Inanspruchnahme führt zu einer deutlich schlechteren Einschätzung der bezirklichen Betreuung.¹⁹⁴ Diese negative Beurteilung der Betreuung bei ver.di nähert sich in ihren Ergebnissen den ebenfalls schlechten Beurteilungen aus der Internet-Befragung von ver.di (Bechmann: 2002). Bei diesen Betreuungsdefiziten aus Sicht der Mitglieder scheint es sich also um ein ver.di-spezifisches Problem zu handeln, wenn die ÖTV als eine der Vorläuferorganisationen noch fünf Jahre zuvor ein deutlich besseres Ergebnis erzielte.

Die vorliegenden Mitgliederbefragungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass das ehrenamtliche Engagement unter den Mitgliedern nicht sehr verbreitet ist. Dies wird in der ver.di-Befragung bestätigt.¹⁹⁵ Die Tendenz, dass Frauen und jüngere Arbeitnehmer bei den ehrenamtlichen Tätigkeiten unterrepräsentiert sind, wird in der ÖTV-Befragung ebenfalls festgestellt (ÖTV 2001: 36).

Auch wenn die Beteiligung der ver.di-Mitglieder im Handel an gewerkschaftlichen Aktivitäten auf einem ähnlich geringen Niveau wie bei den ostdeutschen Metallern liegt, so fällt doch ihre Einschätzung der subjektiven Einflussmöglichkeiten unterschiedlich aus. Die ver.di-Mitglieder sehen ihre Möglichkeiten zur Einflussnahme deutlich skeptischer als die Mitglieder der ostdeutschen IG Me-

¹⁹⁴ Da bei beiden Befragungen die Häufigkeit des Kontakts zur zuständigen Betreuungseinheit (Bezirks- bzw. Kreisverwaltung) ähnlich verteilt ist, verstärkt dieser entgegengesetzte Effekt nochmals die Unterschiede bei der Beurteilung der Betreuung.

¹⁹⁵ Bei der ÖTV-Befragung waren 12,5 % als ehrenamtlich tätige Mitglieder tätig (ÖTV 2001: 94), bei der Mitgliederbefragung der GTB 1994 bezeichneten sich 14 % als aktive Mitglieder (Frege 1997: 810) und bei den ver.di-Mitgliedern im Handel übten 10,7 % eine betriebliche oder gewerkschaftliche Funktion aus.

tall.¹⁹⁶ Ein möglicher Grund für diese kritischere Einschätzung könnte darin liegen, dass die seltene Konfrontation der Mitglieder mit der Komplexität gewerkschaftspolitischer Entscheidungsfindung – die Boll für die optimistische Selbsteinschätzung der IG-Metall-Mitglieder verantwortlich macht (1997: 266) – bei den ver.di-Mitgliedern zumindest in Ansätzen durch den Prozess der ver.di-Gründung spürbar wurde.

6.1.2. Einstellungen besonderer Personengruppen

Die besondere Interessenlage der betrieblichen Funktionsträger gegenüber ihrer Gewerkschaft, wie sie bereits in den vorhandenen Studien festgestellt wurde (vgl. Kapitel 4.3.1.), zeigt sich ebenfalls bei den Betriebsräten in der ver.di-Mitgliederbefragung.

Zwar wurde hier nicht nach spezifischen Anforderungen an ver.di oder nach betrieblichen Problemfeldern gefragt, bei denen gewerkschaftliche Unterstützung benötigt wird, die abweichenden Ergebnisse der Funktionäre gegenüber den Mitgliedern deuten aber auf diese spezielle Interessenlage hin. In diesem Zusammenhang kann man von einer als politisch stärker gewichteten und gleichzeitig an konkreter Problemlösung orientierter Interessenlage sprechen. Ähnlich wie bei der IG-Metall-Befragung in Ostdeutschland (Boll 1997: 118) sind für die ver.di-Funktionäre die Beitrittsmotive „Solidarität“ und allgemeine Interessenvertretung der Gewerkschaften signifikant wichtiger als für die Mitglieder.¹⁹⁷

Auch wenn sich in der ver.di-Mitgliederbefragung die Einstellungen von Funktionären und Mitgliedern in Bezug auf die Wichtigkeit gewerkschaftlicher Aufgabenfelder,¹⁹⁸ Eigenschaften und Leistungen nicht wesentlich voneinander unterscheiden,¹⁹⁹ so deuten doch die persönlichen Anmerkungen der Funktionäre

¹⁹⁶ Der identischen Frage in beiden Mitgliederbefragungen „Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was die IGM (bzw. ver.di) tut“, wurde nur von 27,2 % der Mitglieder der IG Metall zugestimmt (Boll 1997 264), bei der ver.di-Befragung waren es 54,4 %.

¹⁹⁷ Während allerdings für nur ca. 30 % der ostdeutschen IG-Metall-Funktionäre „Solidarität“ ein Beitrittsmotiv bildet, sind es bei den ver.di-Funktionären 51 %.

¹⁹⁸ Die IG-Metall-Funktionäre in Ostdeutschland sahen die Arbeitszeitpolitik als signifikant wichtiger an als die Mitglieder (Boll 1997: 181ff.).

¹⁹⁹ Der Grund hierfür könnte in den spezifischen Problemfeldern im Handel bestehen – Überstunden, Unterbesetzung, Arbeitszeit, Kündigungen (Renneberg 2005: 112) berühren

im Fragebogen in eine eindeutige Richtung: Im Gegensatz zu den Mitgliedern spielen hier ausschließlich konkrete Probleme und die Situation der gewerkschaftlichen Betreuung eine Rolle.

Die höheren Anforderungen der Funktionäre (im Vergleich zu den Mitgliedern) an ver.di drücken sich in einem deutlich gestiegenen Kontaktwunsch mit der Gewerkschaft²⁰⁰ und einem erhöhten Weiterbildungsbedarf aus. Die Beurteilung der Betreuungsleistung, welche die Funktionäre in diesen Fällen erteilten, fällt dabei wesentlich schlechter aus als bei der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 1999/2000, die alle Branchen und damit auch alle Gewerkschaften abdeckte.

Während in der WSI-Befragung nur 9 % der Betriebsräte die Betreuungsleistung als „mangelhaft“ bezeichneten (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001: 121), waren es unter den Funktionären der ver.di-Befragung immerhin 25 %, die keine ausreichende Betreuung durch ihren Bezirk sahen. Dieser große Unterschied in der Beurteilung der gewerkschaftlichen Betreuung, ergänzt durch die häufig auftretende Forderung der Funktionäre nach einer besseren Betreuung, erhärtet die These, dass die Betreuung seitens ver.di tatsächlich erhebliche Defizite aufweist. Dagegen bewegt sich die Nutzung des Weiterbildungsangebotes der befragten ver.di-Funktionäre auf einem ähnlichen Niveau wie bei den übrigen Betriebsräten.²⁰¹

Die eigene Einschätzung der geringen Einflussmöglichkeiten auf die innergewerkschaftlichen Entscheidungsprozesse, welche die ver.di-Funktionäre in der Befragung geltend machen, war auch bei den ostdeutschen IG-Metall-Funktionären festzustellen (Boll: 1997: 262). In beiden Befragungen sehen die Mitglieder deutlich bessere Partizipationsmöglichkeiten als die Funktionäre, die viel stärker in die Willensbildungsprozesse involviert sind. Die Gefahr, die Boll

fast immer auch das individuelle Arbeitsverhältnis –, die nicht nur den Betriebsrat betreffen, sondern alle Arbeitnehmer, während in den übrigen Branchen vermehrt kollektive Interessen (Arbeitsschutz, Weiterbildung und Beschäftigungssicherung) als Problemfelder der Betriebsräte identifiziert werden.

²⁰⁰ Dieser wurde auch in der ÖTV-Befragung festgestellt (ÖTV 2001: 58). Nicht bestätigt werden kann aber die geringere Kontaktfrequenz von Betriebsräten aus kleineren Betrieben gegenüber größeren Betrieben, wie sie von Müller-Jentsch/Seitz (1998) und Dorsch-Schweizer/Schulten (2001) festgestellt wurde.

²⁰¹ Knapp 90 % der ver.di-Funktionäre haben bereits an gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltungen teilgenommen. Insgesamt schätzt die WSI-Projektgruppe (1999: 40) den Anteil der Betriebsräte, die an Schulungsangeboten teilgenommen haben, auf 95 %.

darin für die Zukunft sieht – eine Distanz zwischen der Organisation und den ehrenamtlichen Funktionären mit der langfristigen Folge einer geringeren gewerkschaftlichen Präsenz in den Betrieben (1997: 269) – ist also weder ein spezielles Phänomen der IG Metall noch von ver.di, sondern scheint für die Gewerkschaften im Allgemeinen ein dauerhaftes Problem mit zeitverzögerter Wirkung auf die Präsenz in den Betrieben zu sein. Bei ver.di kommt allerdings durch die Unzufriedenheit der Funktionäre mit der gewerkschaftlichen Betreuung ein Faktor hinzu, der diesen Prozess durchaus beschleunigen könnte.

Während für die speziellen Einstellungen der Funktionäre und ihre signifikanten Unterschiede im Vergleich zu den Mitgliedern die Ergebnisse der vorhandenen Studien weit gehend bestätigt werden, so gilt dies nicht für die Personengruppe der Angestellten. In der ver.di-Mitgliederbefragung lassen sich keine Unterschiede zwischen der Gruppe der Arbeiter und der Angestellten ausmachen. Insofern erweist sich Dribbuschs These von einem fehlenden „Angestelltenbewusstsein“ (2003: 249) im Einzelhandel als richtig: Der Angestellte im Einzelhandel hat durch seine geringen Aufstiegschancen und Qualifikationserfordernisse nicht die typischen Charaktereigenschaften sonstiger Angestellter, die im Effizienzdenken und einer Aufstiegsorientierung bestehen. Ein Angestelltenverhältnis ist zumindest im Handel nicht per se verantwortlich für den geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Vielmehr deuten die Ergebnisse der betrieblichen Merkmale der Mitglieder in der Befragung – überproportionaler Anteil an Filialbetrieben, Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat, wenige Kleinbetriebe – in eine andere Richtung: Die Auffassung von Dribbusch, „dass die entscheidende Hürde nicht in der Einstellung, sondern im Zugang der Beschäftigten zu gewerkschaftlicher Vertretung zu suchen ist“ (2003: 251), wird durch die ver.di-Mitgliederbefragung untermauert.

Aufgrund der geringen Anzahl jüngerer Arbeitnehmer in der ver.di-Mitgliederbefragung lassen sich für diese Personengruppe nur sehr eingeschränkt Aussagen treffen. Die Einstellungen dieser Gruppe zu den abgefragten Themenfeldern unterscheiden sich nicht von denen der übrigen Mitglieder. Die von Bibouche (2003: 48) angemahnte Informationsoffensive angesichts einer festgestellten Unkenntnis von jüngeren Arbeitnehmern in Bezug auf die Gewerkschaften kann offenbar nicht über die traditionellen Gewerkschaftsmedien erfolgen. Gerade unter den jüngeren Arbeitnehmern ist in der ver.di-Befragung eine auffal-

lend niedrigere Lesebereitschaft der Mitgliederzeitung zu beobachten, und auch die ver.di-Homepage wird von Jüngeren zumindest nicht häufiger genutzt als von den übrigen Mitgliedern.

Ob man nun wie Bibouche eine materialistische Werteorientierung bei den jüngeren Gewerkschaftsmitgliedern ausmacht (2003: 68) oder eher subjektive Betroffenheit als Gründe für gewerkschaftliches Engagement feststellt (Held 1999: 372): Die Ergebnisse der ver.di-Befragung bezüglich der Teilnahmefrequenz an gewerkschaftlichen Aktivitäten sind ernüchternd. Die mangelnde Akzeptanz der traditionellen gewerkschaftlichen Aktions- und Veranstaltungsformen bei jüngeren Mitgliedern machen auf jeden Fall eine Ausweitung der Themenfelder und Aktivitätsarten erforderlich, wenn dieser Personenkreis über den Status des passiven Mitglieds hinaus für die Gewerkschaft gewonnen werden soll.

Für die Teilgruppe der Frauen bestätigen die Ergebnisse der ver.di-Mitgliederbefragung die Ansicht von Hassel, welche die geschlechtsspezifischen Differenzen nicht in der gewerkschaftsfernen Haltung der Frauen sieht, sondern in einer „eher frauenfeindlichen Gewerkschaftspolitik“ (1999: 52). So gleichen sich die Einstellungen von Frauen und Männern zu den unterschiedlichen Themen bis auf eine Ausnahme: Frauen stimmen signifikant häufiger als Männer der Aussage zu, dass Männer in der Gewerkschaft das Sagen haben.²⁰²

6.2. Die Mitgliederinteressen vor dem Hintergrund der gewerkschaftlichen Leitbilder

Die Ergebnisse der Auswertung der Befragung bei den ver.di-Mitgliedern im Handel und die Rückschlüsse aus dem Vergleich mit den vorliegenden empirischen Gewerkschaftsstudien lassen weitere Schlussfolgerungen im Hinblick auf die Einordnung der Mitgliederinteressen, die Bedeutung der innergewerkschaftlichen Partizipation und die Einstellungen zur ver.di-Gründung zu.

Diese Schlussfolgerungen betreffen zunächst nur die Auswirkungen auf die Mitglieder im Handel mit ihren spezifischen persönlichen und betrieblichen Merkmalen sowie den speziellen Anforderungen an ver.di. Sie lassen sich aber

²⁰² Diese Aussage wird zumindest ansatzweise durch die geschlechtsspezifische Verteilung der Funktionsträger in der Befragung bestätigt, bei der Männer überrepräsentiert sind.

in abgeschwächter Form auch auf die übrigen Mitglieder übertragen, wie der Vergleich mit den anderen Gewerkschaftsstudien zeigt. Die Darstellung der ermittelten Mitgliederinteressen, ihrer Einstellung zu den innergewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten und zur ver.di-Gründung erfolgt vor dem Hintergrund der in Kapitel 3 aufgezeigten gewerkschaftlichen Leitbilder der Effizienz, Transparenz und Partizipation. Es gilt zu klären, inwieweit die Mitgliederinteressen diesen gewerkschaftlichen Leitbildern entsprechen. In einem weiteren Schritt wird dann gezeigt, welche Auswirkungen die speziellen Organisationsprobleme bei ver.di – die Matrixorganisation und die Interessenlage der Hauptamtlichen – auf die Einstellung der Mitglieder ausgeübt haben.

6.2.1. Mitgliederinteressen

Der Großteil der ver.di-Mitglieder im Handel entspricht dem Mitgliedschaftstypus des „normalen“ Mitglieds (vgl. Kapitel 5.3.3.), in dem sich zwei Drittel der Mitglieder aus dem Handel verorten lassen. Auch wenn diese Gruppe der Mitglieder einige für Gewerkschaften untypische Merkmale aufweist – vorwiegend weiblich und in Teilzeit beschäftigt –, so entsprechen ihre betrieblichen Merkmale und die Einstellungen sowie Erwartungen an die Gewerkschaft insgesamt einer idealen Voraussetzung: Das Mitglied arbeitet in einem mittelgroßen, tarifgebundenen (Filial-)Betrieb mit Betriebsrat. Die Tarifierung sorgt zum einen dafür, dass das Mitglied die gewerkschaftliche Leistung der Tarifpolitik zu schätzen weiß und sich hierfür auch aktivieren lässt. Das Bestehen eines Betriebsrates führt zum anderen dazu, dass Konflikte am Arbeitsplatz zunächst mit Hilfe des Betriebsrates gelöst und gewerkschaftlich unterstützte betriebliche Interessenvertretungen von den Mitgliedern als wichtig erachtet werden.

Das Bestehen eines Betriebsrates ist aber nicht nur entscheidend für die Interessen der Mitglieder, sondern auch von zentraler Bedeutung für die Gewerkschaft selbst. Aus der Sicht der Gewerkschaft fängt der Betriebsrat nicht nur den individuellen Betreuungsbedarf dieser Mitglieder ab, sondern „die Errichtung von Betriebsräten ist der Standardansatz der Organisierung und damit zur Herstellung einer dauerhaften gewerkschaftlichen Präsenz“ (Dribbusch 2003: 143). Dieser hohe Anteil „normaler“ Mitglieder ist auch deshalb besonders im Einzelhandel so wichtig, da er bei einem insgesamt schwachen Organisations-

grad in der Fläche dennoch gewährleistet, die Streikfähigkeit von ver.di in diesen Betrieben aufzubauen bzw. zu erhalten.

Das „normale“ Mitglied stellt somit nicht nur niedrigere Ansprüche an die gewerkschaftliche Betreuung. Neben diesen Erwartungen – von der Gewerkschaftsaktivität auf politischer Ebene, der Tarifpolitik und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung erweist sich lediglich die Letztere als besonders personal- und zeitintensiv – kann auch eine effektivere Organisation dieser Mitglieder über die vorhandenen Betriebsräte erfolgen. Dies wird durch die zahlenmäßige Dominanz des „normalen“ Mitglieds bei ver.di im Handel bestätigt, dessen betriebliche Strukturen im Handel insgesamt deutlich in der Minderheit sind. Aber dieses aus gewerkschaftlicher Sicht „pflegeleichte“ Mitglied ist auf dem Rückzug – nicht nur im Handel.

Zwar hat das „betreuungsintensive“ Mitglied zunächst ähnliche Mitgliederinteressen wie das „normale“: Tarifpolitik²⁰³ und Interessenvertretung in der Politik werden als besonders wichtige gewerkschaftliche Aufgaben angesehen. Dazu kommt allerdings die Erwartung einer gewerkschaftlichen Unterstützung bei Konflikten am Arbeitsplatz, die sich dann in einer verstärkten Inanspruchnahme der arbeitsrechtlichen Beratung ausdrückt. Dass sich diese Mitglieder nicht nur aus betriebsratslosen Betrieben rekrutieren, in denen kein betrieblicher Ansprechpartner zur Verfügung steht, sondern unabhängig davon signifikant häufiger Kleinbetrieben und tarifungebundenen Betrieben angehören, zeugt davon, dass solche betrieblichen Merkmale auch ein Indiz für häufigere Konflikte zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sind.²⁰⁴ Diese Mitgliedergruppe hat nicht nur einen erhöhten Betreuungsbedarf, durch ihre betrieblichen Merkmale trägt

²⁰³ Die Ursache für die große Bedeutung, die selbst Mitglieder aus Betrieben ohne Tarifierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik beimessen, dürfte zum einen in der inzwischen ausgelaufenen Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Handel zu suchen sein. Zum anderen besteht bei den Tarifverhandlungen im Handel eine Strategie von ver.di darin, die Tarifaufhebungen auch auf tarifungebundene Unternehmen auszuweiten, bei denen dann nicht eine prozentuale Erhöhung der Löhne und Gehälter gefordert wird, sondern eine Anerkennung des Flächentarifvertrages.

²⁰⁴ Rein logisch wäre auch die Alternative denkbar, dass sich Beschäftigte aus Kleinbetrieben, in der die große Mehrzahl der Beschäftigten im Handel arbeitet, nur dann der Gewerkschaft zuwenden, wenn sie Konflikte am Arbeitsplatz erfahren. Der insgesamt geringe Anteil von Mitgliedern aus Kleinbetrieben würde dann für weniger Konflikte in Kleinalts in größeren Betrieben mit Betriebsrat sprechen. Da dieser Fall unwahrscheinlich ist – ebenso wie eine insgesamt gewerkschaftsfernere Einstellung der Beschäftigten in Kleinbetrieben –, ist die deutliche Unterrepräsentanz bei diesen Mitgliedern in der mangelhaften gewerkschaftlichen Organisierbarkeit zu suchen.

sie auch kaum zu einer nennenswerten Steigerung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit bei. Diese Tatsache lässt die „betreuungsintensiven Mitglieder zunächst nicht in den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Organisationspolitik rücken.

Darüber hinaus kristallisiert sich aber auch insgesamt eine Zunahme der betrieblichen Probleme und Konflikte heraus. Wenn unabhängig von der Betriebsstruktur und -größe in allen Befragungen häufiger Konflikte am Arbeitsplatz als Motiv für den Gewerkschaftsbeitritt genannt werden, so deutet dies eindeutig auf sich allgemein verschärfende Arbeitsbedingungen hin.

Auch wenn die Zunahme von Konflikten am Arbeitsplatz dem gewerkschaftlichen Interesse entgegensteht, so erwächst doch hier ein deutliches Potenzial für die zukünftige Mitgliederrekrutierung. Dazu muss allerdings die gewerkschaftliche Betreuung auf diese Anforderungen schon im Vorfeld ausgerichtet sein. Die festgestellten Defizite in der Betreuungsleistung erweisen sich hierbei als ein ver.di-spezifisches Problem. Zwar beurteilen die „betreuungsintensiven“ Mitglieder die Betreuung auf Bezirksebene nicht schlechter als die „normalen“ Mitglieder, obwohl sie in höherem Maß von dieser Leistung abhängig sind. Doch die deutlich schlechtere Bewertung bei häufigerem Kontakt mit dem Bezirk und die kritischere Einschätzung der Funktionäre mit der Betreuungsleistung von ver.di weisen in eine eindeutige Richtung. Die insbesondere von den Funktionären wiederholt gestellte Forderung nach mehr Sekretären für die Betreuungsarbeit zeigt dabei, dass die insgesamt als mäßig empfundene Betreuungsleistung von ver.di weniger ein qualitatives,²⁰⁵ sondern vielmehr ein quantitatives bzw. organisatorisches²⁰⁶ Problem darstellt.

Gleichzeitig erwarten die unterschiedlichen Mitgliedertypen auch verschieden geartete Betreuungsleistungen von ver.di. So wird das „normale“ Mitglied erst dann an die Gewerkschaft herantreten, wenn die Hilfe des Betriebsrates ausgeschöpft ist, während das „betreuungsintensive“ Mitglied ohne Betriebsrat schon bei weniger anspruchsvollen Problemen die Gewerkschaft kontaktieren wird. Auf einem quantitativ und qualitativ höheren Niveau bewegt sich der Anspruch

²⁰⁵ Es gab vereinzelt auch Klagen von Mitgliedern aufgrund von fachlich schlechter Beratung.

²⁰⁶ Eine zusätzliche Größe für die Beurteilung der gewerkschaftlichen Betreuungsleistung dürfte in der konkreten Situation im jeweiligen Bezirk zu finden sein, die jedoch nicht erhoben wurde.

der Betriebsräte. Der durch ihre Funktion bedingte höhere Beratungsbedarf und dessen offensichtlich unzureichende Befriedigung durch ver.di hat so zu der schlechten Beurteilung seitens der Betriebsräte beigetragen. Hier ist also eine differenzierte Betreuungsleistung von ver.di gefragt.

Wie wichtig eine gute Betreuungsleistung durch ver.di ist, zeigt sich an der Gruppe der „unzufriedenen“ Mitglieder, die einen beachtlichen Anteil unter den Gesamtmitgliedern stellen. Auch wenn der statistische Nachweis nicht zweifelsfrei erbracht werden kann, dass eine unzureichende Betreuungsleistung zu einer negativen Einstellung gegenüber ver.di und dem Gründungsprozess sowie zu den Partizipationsmöglichkeiten führt, so ist dies doch die einzig nachvollziehbare Konsequenz. Konkrete negative Erfahrungen mit dem Beratungsangebot führen zu einer ebenfalls negativen Einstellung der in der Regel ansonsten abstrakten Vorstellungen über ver.di.²⁰⁷ Hierfür spricht auch, dass die „unzufriedenen“ Mitglieder sich demgegenüber in ihrer Einstellung zu den gewerkschaftlichen Aufgaben und Leistungen nicht von den übrigen Mitgliedern unterscheiden, es sich also nicht um grundsätzlich gewerkschaftsskeptische Mitglieder handelt.

Folgt man dieser Argumentation, so wird auch verständlich, warum die Funktionäre innerhalb der Gruppe der „unzufriedenen“ Mitglieder überrepräsentiert sind. Durch ihren größeren Betreuungsbedarf nehmen sie diese Defizite schneller und intensiver wahr als die einfachen Mitglieder, und sie übertragen diese negativen Erfahrungen auf ihre Einstellung zu ver.di insgesamt. Will ver.di diese Mitglieder halten, so ist eine erweiterte und besondere Betreuungsleistung von ver.di erforderlich, die zu den oben genannten Arten der Betreuung noch hinzukommt. Durch den hohen Anteil der Funktionäre in dieser Gruppe kann sich ver.di auch keine Austritte oder eine gleichgültige Grundhaltung der „unzufriedenen“ Mitglieder leisten, da dies negative Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in den entsprechenden Betrieben hat, die sich z.B. durch fehlende Streikbereitschaft oder Mitgliederwerbung ausdrückt.

²⁰⁷ Dieser Gegensatz von konkreten (Betreuungs-)Erfahrungen und abstrakten Einstellungen zu ver.di wird besonders bei der Auswertung des Zusatzfragebogens für die Funktionäre deutlich, in dem nach Vor- und Nachteilen der ver.di-Gründung gefragt wurde. Hier erscheinen die häufiger genannten Vorzüge – bessere Interessendurchsetzung aufgrund der Größe von ver.di – regelrecht blass gegenüber den genannten Nachteilen, die sich fast ausnahmslos auf die als schlecht erfahrene Betreuung beziehen.

Durch das zukünftig zu erwartende Wachstum der Gruppe der „betreuungsintensiven“ Mitglieder zu einer relevanten Größe innerhalb der ver.di-Mitgliedschaft und durch den größeren und bisher von ver.di nur unzureichend befriedigenden Betreuungsbedarf der Funktionäre kommt es aber nicht nur zu einer Verlagerung der Mitgliederinteressen in Richtung Beratung und Betreuung. Vielmehr muss von einer Ausweitung der Mitgliederinteressen ausgegangen werden. Denn nach wie vor spielen auch bei diesen „betreuungsintensiven“ und selbst bei den „unzufriedenen“ Mitgliedern die traditionellen gewerkschaftlichen Aufgabenfelder und Leistungen eine bedeutende Rolle. Interessenvertretung in der Politik, spezielle Themenfelder der Arbeits- und Sozialpolitik sowie die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertreter als gewerkschaftliche Handlungsfelder werden nicht nur als wichtig erachtet: Mit der Tarifpolitik sticht ein Aufgabenfeld hervor, das eine Klammer um all diese Mitgliedergruppen bildet und zumeist oberste Priorität genießt. Die Aushandlung von Tarifverträgen als Kern gewerkschaftlichen Wirkens wird damit in einer zukünftig gewandelten Interessenlage der Mitglieder zusammen mit dem individuellen Beratungsangebot, für Mitglieder wie Funktionäre, den Mittelpunkt gewerkschaftlicher Leistungen bilden müssen.

Dagegen scheint die Ausweitung des Mitgliederservices in eine Sackgasse zu führen. Zwar plädieren über 40 % der Mitglieder für eine Ausweitung bzw. Verbesserung des Mitgliederservices, diese Zahlen liegen aber hinter den Aufgabenfeldern der Tarifpolitik, der Unterstützung betrieblicher Interessenvertretung und der Rechtsberatung – Leistungen, die bei ver.di nur noch qualitativ ausgebaut werden können. Wenn gleichzeitig lediglich 2 % der Mitglieder einzelne Leistungen aus dem Mitgliederservice nutzen,²⁰⁸ so drängt sich der Verdacht auf, dass die hohe Zustimmungsrates zum Ausbau des Mitgliederservices lediglich einer „Mitnahmementalität“ der Mitglieder entspricht, bei der zusätzliche Leistungen der Gewerkschaft, welcher Art auch immer, kostenfrei in Anspruch genommen werden können.

Die Einordnung der Wichtigkeit von Serviceleistungen bei den gewerkschaftlichen Leistungsfeldern an letzter Stelle – noch hinter dem Bildungsangebot –

²⁰⁸ Das Thema „Mitgliederservice“ wurde auch in der offenen Frage am Ende des Fragebogens überhaupt nicht angesprochen, während alle anderen Aufgabenfelder dort thematisiert wurden.

zeigt, dass eine Ausweitung dieser Leistung, selbst wenn sie kostenneutral geschieht, nicht die Defizite bei anderen Leistungen ersetzen kann – oder drastischer formuliert: Wenn ein Mitglied in einer ver.di-Bezirksverwaltung eine unzureichende Betreuung erfährt, werden die dort ausliegenden Hochglanzbroschüren des Mitgliederservices seine Enttäuschung über die Qualität der gewerkschaftlichen Leistungen in diesem Moment nicht mildern oder seine Einstellung positiv beeinflussen. Erzielen die Leistungen des Mitgliederservices aber erst dann eine positive Wirkung, wenn die übrigen Leistungserwartungen der Mitglieder erfüllt sind, dann bleibt zu fragen, welche (potenziellen) Mitgliedergruppen überhaupt noch zusätzlich erreicht werden sollen.²⁰⁹ Dribbusch vermutet die Ausweitung des Mitgliederservices mit dem Blick auf die Mitgliederwerbung darin begründet, „dass hier zum Teil die von außen an die Gewerkschaften herangetragene Auffassung, sie könnten allein durch ein ausdifferenzierteres und vielfältigeres Leistungsangebot die Mitgliederwerbung beleben, einen gewissen Niederschlag findet“ (2003: 278).

Die hier dargestellten Mitgliedergruppen mit ihren Interessen decken nur einen Teil der Beschäftigten im Handel insgesamt ab. Neben den stark unterrepräsentierten Beschäftigten aus Kleinbetrieben innerhalb der ver.di-Mitgliedschaft fällt das fast völlige Fehlen von geringfügig Beschäftigten und jüngeren Arbeitnehmern unter den ver.di-Mitgliedern im Handel auf, obwohl gerade hier beide Gruppen als Arbeitnehmer stark vertreten sind. Aus diesem Grund lassen sich auch keine spezifischen Interessen dieser beiden Personengruppen in der Mitgliederbefragung identifizieren.

Eine gängige Erklärung für die Distanz der geringfügig Beschäftigten gegenüber der Gewerkschaft ist u. a. die untergeordnete Rolle, welche die Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsstrukturen für diese Beschäftigten spielt, da sie ihre Tätigkeit jederzeit an einer anderen Arbeitsstelle fortsetzen können (Dribbusch 2003: 238). Dient das Gehalt aus einer geringfügigen Beschäftigung dabei gar nur als zweites Haushaltseinkommen, so verliert der Arbeitsplatz weiter an Bedeutung für diese Beschäftigte. Die von den übrigen Mitgliedern aus dem Handel formulierten Gründe der Gewerkschaftszugehörigkeit werden von dieser

²⁰⁹ Die einzige Mitgliedergruppe, bei der die Leistungen des Mitgliederservices tatsächlich zu einer Attraktivitätssteigerung von ver.di führen dürften, sind die bereits aus dem Arbeitsleben ausgeschiedenen Mitglieder, die von den anderen Leistungen der Gewerkschaft kaum noch (unmittelbar) profitieren.

Personengruppe als weniger notwendig erachtet (Dribbusch 2003: 238).²¹⁰ Sollte sich in Zukunft die Lage der geringfügig Beschäftigten im Handel ändern – höhere finanzielle Notwendigkeit für den Verbleib am Arbeitsplatz und/oder fehlende Alternativen eines Stellenwechsels – so werden Beitritte dieser potenziellen Mitglieder hauptsächlich durch Konflikte am Arbeitsplatz motiviert sein. Der daraus resultierende höhere Betreuungsbedarf macht diese Gruppe angesichts geringer finanzieller Mitgliedsbeiträge und ihrer nachgeordneten Stellung im Betrieb für die Gewerkschaften aber eher unattraktiv.

Anders stellt sich die Lage bei den jüngeren Arbeitnehmern dar. Auch wenn bei den (wenigen) jüngeren Arbeitnehmern unter den ver.di-Mitgliedern gegenüber den übrigen Mitgliedern keine anderen Schwerpunkte in Bezug auf die gewerkschaftlichen Aufgabenfelder und Leistungen festzustellen sind, so deutet zumindest die weit gehende Abstinenz der jüngeren Mitglieder bei den gewerkschaftlichen Aktivitäten und Veranstaltungen, aber auch die geringere Lesebereitschaft der Mitgliederzeitung, auf eine tendenziell distanziertere Haltung. Somit decken sich die Mitgliederinteressen der jüngeren Arbeitnehmer mit denen der übrigen Mitglieder. Die Art und Weise, wie ver.di diese Interessen vermittelt und die gewerkschaftlichen Formen der Aktivierung von Mitgliedern zur Interessendurchsetzung (z. B. Demonstrationen) erreichen die jüngeren Arbeitnehmer nicht.²¹¹ Dass die Jüngeren hierbei das gewerkschaftliche Bildungsangebot vergleichsweise häufig nutzen, während die innergewerkschaftliche Gremienarbeit von kaum einem jüngeren Mitglied ausgeübt wird, weist auf ein verändertes Anspruchsprofil der jüngeren Generation hin. Angebote wie Bildungsveranstaltungen, bei denen ein unmittelbarer individueller Nutzen besteht, werden wahrgenommen, und Aktivitäten, die lediglich dem Organisationsziel dienen und wo

²¹⁰ Diese Gründe lassen sich mit Einschränkungen auch auf die befristet Beschäftigten anwenden. Ob dies den geringen Anteil von unter 5 % befristet Beschäftigten in der Befragung erklärt, kann nicht gesagt werden, da der Anteil der befristet Beschäftigten im Handel nicht bekannt ist. Ihr Gesamtanteil an allen Beschäftigten betrug 2004 in Westdeutschland nach WSI-Berechnungen 7,6 % (Keller/Seifert 2006: 236).

²¹¹ Die mangelnde aktive Mitarbeit der jüngeren Gewerkschaftsmitglieder stellt Dribbusch in seinem internationalen Vergleich von Dienstleistungsgewerkschaften auch bei der niederländischen Gewerkschaft FNV Bondenoten und der britischen Gewerkschaft Usdaw fest (2003: 240).

selbst eine mittelbare Befriedigung der Mitgliederinteressen nicht erkennbar ist, werden nicht nachgefragt.²¹²

Unter dem Stichwort der Effizienz und der (Wieder-)Herstellung gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit muss aus gewerkschaftlicher Sicht nach neuen Angeboten für die Personengruppe der jüngeren Arbeitnehmer gesucht werden, die diese eher materialistische Wertorientierung bzw. Ich-Bezogenheit der Jüngeren bedient. Denn anders als die geringfügig Beschäftigten bilden sie das Potenzial, ohne das eine gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in Zukunft nicht mehr gegeben sein wird.

Bei allen gewerkschaftlich unterrepräsentierten Beschäftigungsgruppen – Beschäftigte aus Kleinbetrieben, aus Betrieben ohne Betriebsrat und/oder Tarifvertrag, geringfügig Beschäftigte und jüngere Arbeitnehmer – lässt sich eine im Vergleich zu den übrigen Mitgliedern geringere Einbindung in gewerkschaftliche Aktivitäten feststellen: Sie nehmen deutlich seltener an Demonstrationen und Streiks teil. Dies ist umso bemerkenswerter, da Letztere nicht nur aufgrund der Gewährung des Streikgeldes, sondern darüber hinaus wegen der identitätsstiftenden Erfahrung einen besonderen Stellenwert haben. Jüngere und geringfügig Beschäftigte²¹³ zeichnen sich durch eine insgesamt geringere Teilnahmefrequenz an gewerkschaftlichen Aktivitäten aus. Damit bildet nicht nur der schwierigere gewerkschaftliche Zugang zur Mitgliederrekrutierung bei diesen Gruppen den Grund für deren schwachen Organisationsgrad: Das gewerkschaftliche Angebot an Aktivitäten – und teilweise auch an Medien – orientiert sich hauptsächlich an den Bedürfnissen der gewerkschaftlichen Kernmitgliedschaft (die „normalen“ Mitglieder). Unter dem Gesichtspunkt der gewerkschaftlichen Transparenz sind deutliche Defizite auszumachen. Diese Defizite haben sich in den letzten Jahren sogar noch verstärkt, denn die jüngeren Mitglieder sind nicht nur weniger in die Aktivitäten der Gewerkschaften integriert als die älteren Mitglieder, hinzu kommt noch ihr deutlich geringerer Anteil an der Gesamtmitgliedschaft seit dem Einbruch Mitte der 1990er-Jahre im Jugendbereich.

²¹² Hierdurch wird die von Bibouche (2003: 48) festgestellte materialistische Wertorientierung der jüngeren Arbeitnehmer bestätigt.

²¹³ Dieses Ergebnis taucht in Kapitel 5 nicht auf, da es aufgrund der geringen Anzahl der geringfügig Beschäftigten in der Mitgliederbefragung nicht signifikant ist. Die Tendenz ist aber eindeutig.

Dass sich dagegen in der gesamten Mitgliederbefragung keine Unterschiede in den Einstellungen und Erwartungen an ver.di zwischen ehemaligen HBV- und DAG-Mitgliedern – auch nicht bei den Funktionären – feststellen lassen, verortet die besonders im Vorfeld der ver.di-Gründung geführte Diskussion um eine eher sozialpartnerschaftliche oder gegenmachtsorientierte Ausrichtung der neuen Gewerkschaft in die Ebene der oberen Führungsetagen und gewerkschaftlichen Politikzirkel. Zwar gibt es einzelne Forderungen nach einer stärkeren Politisierung von ver.di bzw. einer verstärkten sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung, derlei Äußerungen können aber nicht den beiden Gründungsgewerkschaften zugeordnet werden.²¹⁴ Die gleichlautenden Interessen von ehemaligen DAG- und HBV-Mitgliedern bestätigen vielmehr die These, dass den Mitgliedern eine konkrete Befriedigung ihrer Interessen wichtiger sei als ein Diskussionsforum für eine bestimmte gesellschaftspolitische Ausrichtung. Dies belegen auch die viel häufiger von Funktionären als von Mitgliedern ausgeführten Anmerkungen im Fragebogen. Obwohl bei den Funktionären aufgrund ihrer stärkeren betrieblichen und gewerkschaftlichen Einbindung von einer intensiveren Politisierung für gewerkschaftliche Inhalte ausgegangen werden kann, spielen diese Themen in den Anmerkungen keine Rolle. Stattdessen wird die konkrete Leistungserbringung von ver.di kommentiert. Politische Äußerungen kommen fast ausschließlich von den einfachen Mitgliedern, die viel weniger mit der Betreuungsarbeit von ver.di zu tun haben. Die politische Ausrichtung – als Gegenmachtposition oder sozialpartnerschaftlich orientiert – ist damit aus der Sicht der Mitglieder für die Handlungsfähigkeit von ver.di nicht relevant.

Erfüllt werden können die gewerkschaftlichen Leitbilder der Effizienz und Handlungsfähigkeit bei den Frauen und Angestellten – zumindest im Handel. Beide Personengruppen sind entsprechend ihrem Anteil an allen Beschäftigten im Handel in ver.di vertreten und unterscheiden sich in ihren Einstellungen nicht von den Männern bzw. Arbeitern. Lediglich die größere Relevanz des gewerkschaftlichen Aufgabenfeldes „Frauenpolitik / Gleichberechtigung“ für die weiblichen Mitglieder im Handel weist darauf hin, dass diese spezielle Themenfeld

²¹⁴ Zudem ist es schwierig, die häufig aufgestellten Forderungen zur Sozialpolitik und speziellen Branchenthemen diesen beiden Positionen zuzuordnen: Der Kampf gegen den Sozialabbau, tarifpolitische Appelle und die Verhinderung der weiteren Verlängerung der Ladenöffnungszeiten sind originäre gewerkschaftliche Standpunkte, unabhängig von einer bestimmten gesellschaftspolitischen Ausrichtung.

von ver.di noch ausgebaut werden muss. An der Vorrangstellung der traditionellen gewerkschaftlichen Aufgabenfelder – Sozial-, Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik – ändert dies aber nichts.

6.2.2. Partizipation

Gewerkschaftliche Partizipation wird von denjenigen Mitgliedern ausgeübt, die in der Gewerkschaft eine Funktion innehaben.²¹⁵ Erweitert man diesen Funktionsbegriff um die betrieblichen Funktionsträger, die zum einen den Großteil der gewerkschaftlichen Funktionäre stellen und daher zumindest als potenzielle Träger gewerkschaftlicher Aufgaben zu betrachten sind, und die zum anderen durch ihre Handlungsspielräume als Betriebsrat mittelbar die Gewerkschaftspolitik beeinflussen, so ergibt sich eine klare Unterscheidung zwischen gewerkschaftlichen und/oder betrieblichen Funktionären und den einfachen Mitgliedern.

Die Funktionäre in der ver.di-Mitgliederbefragung unterscheiden sich in ihrer Anbindung zur Gewerkschaft deutlich von den Mitgliedern. Sie nutzen die angebotenen Informationen wesentlich intensiver, haben mehr Kontakt zu ver.di und nehmen in viel größerem Umfang an den Aktivitäten und Veranstaltungen von ver.di teil als ein Großteil der Mitglieder. Ihre größere gewerkschaftliche Überzeugung drückt sich durch das vielfach genannte Beitrittsmotiv „Solidarität“ aus, und ihre Identifikation mit der Gewerkschaft zeigt sich im Auftreten als Gewerkschaftsmitglied gegenüber Kollegen und Bekannten.

Allerdings sind bei den persönlichen und betrieblichen Merkmalen der Gruppe der Funktionäre erneut jene Beschäftigungsgruppen unterrepräsentiert, die bei ver.di im Handel schon innerhalb der gesamten Mitgliedschaft einen schwachen Organisationsgrad aufweisen: Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben, aus Betrieben ohne Betriebsrat, geringfügig Beschäftigte und jüngere Mitglieder üben deutlich seltener betriebliche und/oder gewerkschaftliche Funktionen aus.

Natürlich haben die hier angesprochenen Beschäftigungsgruppen zum Teil gar keine Möglichkeit, eine betriebliche Funktion auszuüben, weil die Bildung eines

²¹⁵ Vgl. Zech (1996: 313): „Ein Mitglied kann mitmachen, wenn es eine Funktion übernimmt, und dann ist es kein einfaches Mitglied mehr“.

Betriebsrates in den genannten Betrieben nicht möglich ist. Die bestehende Vertretungslücke, die schon bei den Mitgliederinteressen innerhalb dieser Beschäftigungsgruppen zu beobachten war, ist aber noch einmal größer im Hinblick auf die gewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten. Hinzu kommt, dass Frauen bei den Funktionären unterrepräsentiert sind.²¹⁶ So bleibt für das gewerkschaftliche Leitbild der Transparenz bei den gewerkschaftlichen Teilhabemöglichkeiten festzuhalten, dass diese bereits durch einige persönliche und betriebliche Merkmale stark eingeschränkt sind.

Bei den Einstellungen zu den gewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten sind die Aussagen der einfachen Mitglieder insofern von Bedeutung, als dass sie eine Vergleichsgruppe gegenüber den Funktionären bilden, die in die Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft eingebunden sind. Dass sich dabei die Funktionäre selbst nur wenig mehr Einfluss einräumen als die Mitglieder, diese aus ihrer Sicht geringen Einflussmöglichkeiten gleichzeitig mehrheitlich negieren und dass sie die Einflussnahme auf den ver.di-Gründungsprozess und die Transparenz der innergewerkschaftlichen Entscheidungsstrukturen deutlich pessimistischer beurteilen als die Mitglieder, überrascht seit Bolls Analyse der ostdeutschen IG Metall (1997) wenig. Seine Einschätzung der Folgen dieser „partizipationsfrustrierten“ Aktivisten“ (Boll 1997: 274) für die IG Metall lässt sich ohne Weiteres auch auf ver.di übertragen: Weder sind diese Funktionäre in der Lage, gewerkschaftliche Positionen überzeugend zu vermitteln, noch können sie Interessierte zur Mitgliedschaft bewegen. Überdies bremst eine derart pessimistische Einstellung zur innergewerkschaftlichen Partizipation die Rekrutierung von zukünftigen Funktionärsträgern (Boll 1997: 274).

Während also die skeptische Haltung der Funktionäre zur Möglichkeit der innergewerkschaftlichen Beteiligung offensichtlich ein Phänomen ist, das alle deutschen Gewerkschaften betrifft und damit ein sehr ungünstiges Licht auf die Umsetzung des gewerkschaftlichen Leitbildes der Partizipation wirft, ergeben sich in der Mitgliederbefragung zusätzliche Faktoren, die ver.di bzw. dem Gründungsprozess unmittelbar zuzuordnen sind. So vertritt die große Mehrheit

²¹⁶ Dieser Umstand lässt sich auch nicht durch mögliche geschlechtsspezifische Quotierungen in Gewerkschaftsgremien korrigieren. Seit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 wird dem Minderheitengeschlecht eine Mindestzahl an Betriebsratssitzen garantiert. Dieses Minderheitengeschlecht bilden im Handel aber in der Regel die Männer.

(70 %) der Funktionäre die Ansicht, die Organisationsstruktur von ver.di lasse die Durchsichtigkeit von innergewerkschaftlichen Entscheidungen kaum zu. Demzufolge war die Errichtung der Matrixstruktur offenbar keine geeignete Lösung, die komplexeren Entscheidungsstrukturen, die sich schon durch die Größe und Interessenvielfalt von ver.di im Vergleich zu den Gründungsorganisationen ergeben haben, in transparentere Bahnen zu leiten.

Wie stark konkrete Erfahrungen die Einstellungen beeinflussen, zeigt die Gruppe der „betreuungsunzufriedenen“ Mitglieder. Hier führt die als schlecht empfundene Betreuungsleistung zu einer generell negativen Einstellung gegenüber ver.di, die sich in einer eindeutigen Ablehnung der innergewerkschaftlichen Partizipation ausdrückt. Bei dieser Gruppe dürften sich die von Boll konstatierten Folgen für die Gewerkschaften in Betrieben und der Mitgliederwerbung bereits auswirken.

Selbst bei gleichberechtigter Beteiligung der Geschlechter kann von einer erfolgreichen Erfüllung des gewerkschaftlichen Leitbildes der Partizipation keine Rede sein. Wenn über die Hälfte der Frauen – und selbst 38 % der männlichen Funktionäre – ein innergewerkschaftliches Machtgefälle zugunsten der Männer wahrnehmen, so mag dies in großen Teilen auch an der Außendarstellung von ver.di liegen; die überproportionale Postenbesetzung durch Männer bestätigt sich aber bereits in den Ergebnissen der Mitgliederbefragung. Vor diesem Hintergrund gewinnt das von ver.di durchgeführte Konzept des so genannten Gender Mainstreaming weiter an Legitimation.

6.2.3. Einstellungen zur ver.di-Gründung

Zwei Hauptargumente für die ver.di-Gründung zielen auf eine gesteigerte Effizienz: die bessere Handlungsfähigkeit im gesellschaftspolitischen und tarifpolitischen Rahmen aufgrund des quantitativen Größenzuwachses und der Überwindung von Organisationskonkurrenz. Diese beiden Argumente finden bei den Mitgliedern im Handel drei Jahre nach der ver.di-Gründung immer noch großen Zuspruch. Ebenfalls stimmt eine große Mehrheit der Mitglieder der Aussage zu, dass nur solche Zusammenschlüsse den anhaltenden Mitgliederschwund aufhalten können – eine weitere Bedingung zur Aufrechterhaltung gewerkschaftli-

cher Handlungsfähigkeit. Eine weniger deutliche Mehrheit sieht auch einen höheren Identifikationsgrad mit ver.di als mit der Gründungsorganisation, hier spielt vor allem die Dauer der Gewerkschaftszugehörigkeit eine Rolle.

Aufgrund dieser Zustimmungsraten zu den allgemeinen Positionen der ver.di-Gründung kann also von einer Akzeptanz der Mehrheit der Mitglieder im Handel ausgegangen werden. Aber hier müssen bereits Einschränkungen gemacht werden: Die Erzielung einer größeren Handlungsfähigkeit in Politik und Tarifverhandlungen durch die ver.di-Gründung, wie sie von den höheren Gewerkschaftsfunktionären und der Mehrheit der Mitglieder unterstellt wird, lässt sich empirisch kaum überprüfen. Die Eindämmung des gewerkschaftlichen Mitgliederchwundes hat sich durch die ver.di-Gründung bis jetzt noch nicht erreichen lassen, was auch den Mitgliedern nicht verborgen geblieben sein dürfte. Im Ergebnis spiegeln diese Einstellungen nicht nur eine Einschätzung der Mitglieder zur ver.di-Gründung wider, sie decken gleichzeitig auch die Hoffnungen und Wünsche der Befragten auf. Dies zeigt sich auch an den Einstellungen der Mitglieder zum finanziellen Effekt der ver.di-Gründung – eine weitere angenommene positive Folge der ver.di-Gründung, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Mitgliederentwicklung steht. Zwar sieht eine knappe Mehrheit die finanziellen Synergieeffekte der Organisationszusammenlegung als gegeben, die Funktionäre, die über einen größeren Einblick in die innerorganisatorischen Vorgänge verfügen, zweifeln diesen Effekt aber mit deutlicher Mehrheit an. Da die tatsächliche Verwendung der finanziellen Mittel von ver.di insgesamt im Vergleich zu den Gründungsorganisationen selbst bei informierten Funktionsträger nur auf induktiven Schlussfolgerungen beruhen kann, z. B. innerhalb des Bezirks, stellt die Einstellung der überwiegenden Mehrheit der Befragten mehr eine Idealvorstellung vom Umgang mit den Finanzen bei ver.di als die Beschreibung des Ist-Zustandes dar.

Deutliche Akzeptanzeinbußen auf der Mitgliederseite muss ver.di bei konkreten Einzelthemen hinnehmen, die erst in der Folge der ver.di-Gründung sichtbar wurden: die Partizipationsmöglichkeiten, die Höhe der Vorstandsgehälter und die Auswirkungen der Matrixorganisation. Die geringeren Partizipationsmöglichkeiten bei ver.di gegenüber den Gründungsorganisationen, die von einer Mehrheit der Mitglieder – nicht nur bei Funktionären, sondern auch bei den einfachen Mitgliedern – gesehen wird, machen die Lücke des gewerkschaftlichen Leitbil-

des der Partizipation bei ver.di nochmals deutlich. Dies drückt sich auch in der Kritik an der Höhe der Vorstandgehälter aus, die immerhin 38 % der Befragten bemängeln.²¹⁷

Die knappe mehrheitliche Zustimmung unter den befragten Mitgliedern zu der Einstellung, dass die Fachbereiche innerhalb von ver.di wie einzelne Gewerkschaften auftreten, spiegelt die zum Teil bewusst in Kauf genommenen Auswirkungen der gewählten Organisationsform wider. Die Präferenz für die Fachbereichsstruktur innerhalb der Matrixorganisation hat dafür gesorgt, dass ein strukturerhaltender Übergang hin zu ver.di möglich wurde – zumindest auf Branchenebene, sodass es unter Umständen für einzelne Mitglieder zu keinen spürbaren Veränderungen kam.²¹⁸ Als negative Auswirkung der Fokussierung auf die Fachbereiche erweist sich die fehlende Integration der Gründungsgewerkschaften über ihre bisherigen Branchengrenzen hinaus, wie sie eine Mehrheit der Mitglieder ausmacht. Wenn dabei immerhin 40 % der Befragten darüber hinaus der Alternative zu ver.di, der Branchengewerkschaft, den Vorzug geben, so zeigt sich hier eine gewisse Orientierungslosigkeit der Mitglieder: Zum einen werden die generellen Notwendigkeiten der ver.di-Gründung eingesehen, zum anderen wird aber auch die Branchengewerkschaft mit großer Mehrheit befürwortet.

Anders sind dagegen die Einstellungen der Funktionäre zu bewerten – besonders vor dem Hintergrund ihrer schlechteren Erfahrungen mit der Qualität der gewerkschaftlichen Betreuung und den pessimistischen Einschätzungen der innergewerkschaftlichen Partizipation. Lassen sich die geringeren Zustimmungswerte zu den positiven Effekten der ver.di-Gründung auf den Einfluss in das Politik- und Tarifgeschehen, die 11 bis 16 Prozentpunkte unter denen der Mitglieder liegt, noch mit einer realistischeren Auffassung über die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse der Funktionäre aufgrund ihrer betrieblichen Erfahrungen begründen, so gilt dies nicht für die übrigen Einstellungen zur ver.di-

²¹⁷ Die hohe Zustimmung, insbesondere der Funktionäre, zu der Ansicht, dass die Vorstandsgehälter zu hoch seien, kann auch als Kritik am Gewerkschaftsrat aufgefasst werden, der diese Entscheidung zu verantworten hatte.

²¹⁸ Hierdurch wird auch erklärlich, warum sich über ein Viertel der nach der ver.di-Gründung beigetretenen Mitglieder noch mehr zur Gründungsorganisation als zu ver.di hingezogen fühlen. Neben vorhandenen betrieblichen Strukturen der Altorganisationen bestehen teilweise auch innerhalb von ver.di die Strukturen der alten Branchengewerkschaften weiter – zumindest aus der Sicht der Mitglieder.

Gründung. Zwar stimmen die Funktionäre auch der generellen Notwendigkeit der ver.di-Gründung aufgrund des Mitgliederschwundes mehrheitlich zu (der Zustimmungswert liegt 8 Prozentpunkte unter denen der Mitglieder), gänzlich anderer Meinung als die Mitglieder sind sie aber in Bezug auf die Verwendung der finanziellen Mittel bei ver.di. So lehnen die Funktionäre die Vorstellung mehrheitlich ab, dass ver.di besser wirtschaftet als die Gründungsorganisationen – die Zustimmungswerte zwischen Funktionären und Mitgliedern unterscheiden sich hier um 23 Prozentpunkte. Diese gegensätzlichen Auffassungen zum Umgang mit den Finanzen bei ver.di werden nur durch die Erfahrungen der Funktionäre mit der als unzureichend empfundenen Betreuung und der Forderung nach mehr Sekretärsstellen nachvollziehbar. Aus der Sicht der Funktionäre hat die ver.di-Gründung nicht zu einer Effizienzsteigerung in finanzieller Hinsicht beigetragen, denn vor Ort in den Bezirken und Betrieben fehlt das Geld für Betreuung, während es an anderer Stelle verschwendet wird – z. B. für zu hohe Vorstandsgehälter.

Fortgesetzt wird diese negative Einstellung der Mehrheit der Funktionäre gegenüber ver.di in der Einschätzung der Partizipationsmöglichkeiten im Vergleich zu den Gründungsorganisationen. Wenn drei von vier Funktionären geringere Einflussmöglichkeiten bei ver.di sehen, verwundert es nicht, dass aus dem Konglomerat aus schlechten Betreuungs- und Partizipationserfahrungen eine insgesamt niedrige Identifikation mit ver.di entspringt.²¹⁹ Während 60 % der Mitglieder eine größere Verbundenheit mit ver.di als mit der Gründungsorganisation empfinden, sind es bei den Funktionären nur 40 % – und fast der Hälfte der Funktionäre ziehen die Alternative der Branchengewerkschaft ver.di vor.

Dass die Einstellungen zur ver.di-Gründung unmittelbar mit den Betreuungserfahrungen der Mitglieder zu tun haben, zeigt die Gruppe der „unzufriedenen“ Mitglieder. Bei diesen kommt es zu einer Erweiterung der negativen Einstellung zu ver.di auch auf den Bereich der Interessendurchsetzung in gesellschafts- und tarifpolitischen Fragen. Selbst hier wird der ver.di-Gründung von dieser Gruppe mehrheitlich kein positiver Aspekt abgewonnen, womit sich bei den

²¹⁹ Der Grund für den geringen Identifikationsgrad der Funktionäre mit ver.di ist nicht im Auftreten der einzelnen Fachbereiche als Einzelgewerkschaften zu sehen. Im Gegensatz zu den Mitgliedern lehnen die Funktionäre diese Auffassung mehrheitlich ab.

„unzufriedenen“ Mitgliedern überhaupt keine Argumente für den ver.di-Zusammenschluss finden lassen.

Diese unterschiedlichen Einstellungen zur ver.di-Gründung von Funktionären und Mitgliedern bestätigen und verschärfen die Folgewirkungen, die schon bei der Einschätzung der innergewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten aufgetreten sind. Die Kombination aus fehlenden Beteiligungsmöglichkeiten und die Unzufriedenheit mit den Auswirkungen der ver.di-Gründung bei den Funktionären übersteigt in ihren möglichen Konsequenzen die von Boll (1997) festgestellte Frustration der ostdeutschen IG-Metall-Funktionäre, bei denen lediglich fehlende innergewerkschaftliche Mitsprachemöglichkeiten ausgemacht wurden. Neben der mangelnden Bereitschaft von unzufriedenen Funktionären, auf der betrieblichen Ebene aktiv Mitgliederwerbung zu betreiben und sich (weiter) in gewerkschaftlichen Gremien zu engagieren, besteht darüber hinaus die Gefahr, dass sich diese Unzufriedenheit auch auf die organisierten Mitglieder in den entsprechenden Betrieben überträgt, insbesondere dann, wenn diese ebenfalls negative Betreuungserfahrungen gemacht haben. Weiterhin besteht das Risiko im Handel darin, dass durch frustrierte Funktionäre die Streikbereitschaft in den betroffenen Betrieben sinkt.

Gleichzeitig kann die unterschiedliche Beurteilung der ver.di-Gründung durch Mitglieder und Funktionäre auch zu einer verzerrten innergewerkschaftlichen Diskussion führen. Während die Funktionäre durch ihre Mitarbeit in den Gremien die Möglichkeit haben, ihre Kritik dort zu äußern, wird dabei vergessen, dass die Mehrheit der einfachen Mitglieder der ver.di-Gründung und ihren Folgen tendenziell positiv gegenüber stehen. Die Stimmung in den Betrieben selbst ist in diesem Fall längst nicht so negativ wie die der Betriebsräte.

6.2.4. Auswirkungen der Matrixorganisation und der Interessenlage der Hauptamtlichen auf die Mitgliederinteressen

Auch wenn in der vorliegenden Mitgliederbefragung weder direkte Bezüge zur Matrixorganisation und deren Folgen noch zur Interessenlage der Hauptamtlichen hergestellt werden können, so lassen sich aus den Antworttendenzen der Mitglieder und Funktionäre Rückschlüsse auf ihre jeweiligen Interessen und

Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation und zur ver.di-Gründung ziehen.

Die Folgen der Entscheidung für eine Matrixorganisation als Resultat eines politischen Kompromisses der Gründungsorganisationen von ver.di werden in der Einstellung der Mitglieder zur Stellung der Fachbereiche innerhalb von ver.di deutlich. Der hohe Anteil an Mitgliedern, für die der einzelne Fachbereich wie eine Einzelgewerkschaft innerhalb von ver.di auftritt, bestätigen die zu Beginn von ver.di aufgestellte Vermutung, dass durch die Übertragung der alten Branchengrenzen in die Fachbereiche die Organisationsstrukturen weitgehend erhalten geblieben sind. Von daher ergibt sich durch die schon formal starke Stellung der Fachbereiche aus der Sicht vieler Mitglieder eine Gewerkschaft innerhalb der Gewerkschaft. Dass sich durch diese beabsichtigte Installation der Matrixstruktur das Zusammenwachsen der unterschiedlichen Fachbereiche bzw. Branchen der Gründungsgewerkschaften nicht beschleunigen ließ, wird somit bestätigt.

Gleichwohl ergibt sich auch eine positive Konsequenz aus der Stärke der Fachbereiche: Die weder bei den Einstellungen ehemaliger Mitglieder der HBV und DAG noch bei den Funktionären feststellbaren Unterschiede sprechen dafür, dass der Fachbereich Handel diese Interessenlagen ohne bedeutende Reibungsverluste vereinigen konnte. Bei ver.di verlief offensichtlich die Integration der verschiedenen Gründungsgewerkschaften innerhalb der Fachbereiche erfolgreich,²²⁰ während der innere Zusammenschluss der einzelnen Fachbereiche noch auf sich warten lässt.

Aus Sicht der Mitglieder lassen sich zwei weitere negative Auswirkungen der ver.di-Gründung als Folge der Matrixorganisation identifizieren. Die Gefahr der fehlenden Zuordnung von Verantwortlichkeiten, die schon dem Modell der Matrixorganisation anhaftet, findet ihren Ausdruck in der fehlenden Transparenz der innergewerkschaftlichen Entscheidungen, die von einer Mehrheit der Be-

²²⁰ Der Fachbereich Handel stellt hier allerdings einen Idealfall innerhalb der Fachbereiche dar, sodass eine Übertragung dieses Ergebnisses auf die anderen Fachbereiche nicht unbedingt möglich ist. HBV und DAG organisierten vormals beide die gesamte Handelsbranche, während in anderen Fachbereichen nur Teile einer Branche organisiert waren, so. z. B. im Fachbereich 10 (Postdienste, Spedition, Logistik): Hier treffen die gut organisierten Postdienste der ehemaligen DPG und die schwach organisierte Branche der Speditionen aufeinander. In diesem Fall ist nicht unbedingt von gleichen Interessen der Mitglieder auszugehen.

fragten, insbesondere der Funktionäre, bemängelt wird. Wenn die Installation der Matrixorganisation wirklich zu einer Unklarheit darüber geführt hat, wer bei ver.di letztlich Entscheidungen fällt, verwundert es auch nicht, warum die große Mehrheit der Funktionäre die Partizipationsmöglichkeiten innerhalb der Gründungsgewerkschaften besser einschätzten als bei ver.di.

Die kostenintensiven Entscheidungsprozesse, die durch die hohen Informations-, Kommunikations- und Koordinationskosten einer Matrixorganisation entstehen, spiegeln sich bei der Einstellung der Befragten zum Umgang mit den Finanzen bei ver.di wider und erklären auch die gänzlich unterschiedliche Einschätzung von Mitgliedern und Funktionären. Wenn die Funktionäre, die zumindest am Rand in diese Entscheidungsprozesse involviert sind, die Verwendung der finanziellen Mittel bei ver.di mehrheitlich schlechter beurteilen als in der Gründungsorganisation, so ist der Ort der Verwendung dieser Mittel in den innerorganisatorischen Abläufen und internen Entscheidungsprozessen von ver.di zu suchen, der nur den Funktionären zugänglich ist.

Insgesamt sprechen die festgestellten Mitgliederinteressen mit ihren Schwerpunkten Tarifpolitik und Betreuungsleistung²²¹ für die Matrixorganisation.²²² Allerdings drängt sich der Verdacht auf, dass zu Beginn die Schaffung der formalen Matrixstruktur im Vordergrund stand und die Herstellung von Handlungsfähigkeit durch die Besetzung der operativen Endstränge in der Matrix – die Fachbereichsvertretung in den Bezirken – dabei in den Hintergrund rückte.²²³

Die insgesamt schlechten Betreuungsnoten der Mitglieder, deren Ursache sich durch die Klage der Funktionäre über zu wenige Sekretäre und der Forderung nach mehr Sekretärsstellen eindeutig konkretisieren lässt, verweist ebenfalls in diese Richtung. Auch die skeptische Haltung der „unzufriedenen“ Mitglieder erscheint damit in einem klareren Licht: Es werden nicht die möglichen positi-

²²¹ Ein Indiz dafür ist auch die Tatsache, dass es in der Mitgliederbefragung fast keine Kritik an der Qualität der Beratungsleistung gibt. Im Gegenteil: Vereinzelt wurde die Qualität der Betreuung ausdrücklich gelobt.

²²² Die Neuordnung der Bezirksstrukturen im Vergleich zu den Gründungsgewerkschaften ist z. T. auch verantwortlich für die (nachteiligen) Folgen der Matrixstruktur. Diese war jedoch unvermeidlich, da eine neue Struktur geschaffen werden musste.

²²³ Unter diesem Aspekt lässt sich die Kritik der Funktionäre an zu hohen Vorstandsgehältern auch dahin gehend interpretieren, dass ver.di den Fokus auf die obere Ebene der Matrixorganisation legt, was durch die unmittelbar nach der ver.di-Gründung erfolgte Anhebung der Vorstandsgehälter manifest wurde, während die unteren Bezirksebenen vernachlässigt werden.

ven Auswirkungen der ver.di-Gründung und die innergewerkschaftlichen Partizipationsmöglichkeiten negiert, sondern stattdessen massive Kritik an den Folgen der Matrixorganisation mit ihren undurchsichtigen Entscheidungsprozessen und der mangelhaften bezirklichen Betreuung geübt. Der durch den Zusammenschluss zu ver.di vollzogene Organisationswandel berührt in seinen Auswirkungen auf die Mitglieder damit nicht die veränderten Handlungsfähigkeiten nach außen, sondern die innerorganisatorischen Determinanten bestimmen das Verhältnis der Mitglieder zu ver.di.

Der in der Befragung ausgemachte zunehmende Betreuungsbedarf der Mitglieder deckt sich mit dem festgestellten Wandel des Rollenverständnisses der hauptamtlichen Funktionäre. Hierbei hat sich nicht nur das Aufgabengebiet der Hauptamtlichen gewandelt. Sowohl durch die Zunahme an kleineren Betrieben als auch durch einen generell gestiegenen Betreuungsbedarf bei allen Mitgliedern ist ein zusätzlicher Arbeitsanfall zu beobachten – dies zeugt davon, dass sich das Anforderungsprofil der Hauptamtlichen grundsätzlich quantitativ und qualitativ erhöht hat.

Der Preis für die im Vorfeld der ver.di-Gründung eingeräumten Beschäftigungs- und Besitzstandsgarantien, ohne die die ver.di-Gründung bei den Hauptamtlichen auf massiven Widerstand gestoßen wäre, sind unbesetzte Stellen in den Bezirken, die sich bis zum Jahr der Mitgliederbefragung auswirken.²²⁴ Beide Phänomene sorgen dafür, dass das Arbeitsaufkommen in den unterbesetzten Bezirken entsprechend hoch ist, was von Funktionären und Mitgliedern in der Befragung entsprechend angemahnt wird („überlastete Sekretäre“).²²⁵

²²⁴ Ob es überdies auch noch zu einer vermehrten Fluktuation von bezirklichen Sekretären gekommen ist, kann nicht beantwortet werden. Es steht aber zu vermuten, dass die Fluktuation zu Beginn der ver.di-Gründung höher gewesen ist als in Zeiten, in denen kein Organisationswandel stattgefunden hat.

²²⁵ Ein weiterer Grund für das erhöhte Arbeitsaufkommen liegt in den veränderten Zuschnitten der Fachbereiche bei ver.di im Vergleich zur Gründungsgewerkschaft, was zu neuen Aufgaben und Tätigkeitsbeschreibungen der Sekretäre führt. Dieser Punkt spielt im Fachbereich Handel aber nur eine untergeordnete Rolle, da die homogene Struktur der Handelsbranche in beiden betroffenen Gründungsgewerkschaften bereits abgebildet war.

Die (Wieder-)Besetzung dieser Stellen in den Bezirken ist dabei nicht nur mit Einarbeitungskosten verbunden. Die Kompetenz der Sekretäre in den Bezirken, die erst durch langjährige Erfahrung, informelles Wissen und Kontakte entsteht, kann nicht ohne Weiteres durch eine Einarbeitszeit von neuen Sekretären ersetzt werden, insbesondere wenn die alte Stelle seit längerer Zeit verwaist ist.

Leidtragende sind in diesem Fall die ehrenamtlichen Funktionäre und Mitglieder. Indessen ist kein Motivationsabbau der Sekretäre aufgrund von Tätigkeitsveränderungen, Statusverlusten, unterschiedlicher Entlohnung oder einer ungewissen Zukunft zu beobachten – zumindest nicht aus der Sicht der befragten Mitglieder. Hier wird offensichtlich die Erwartungshaltung der Organisation an ihre Sekretäre – Loyalität und bedingungsloser Einsatz (Prott 2000: 126) – von diesen weit gehend erfüllt.

Der aufgrund des nicht nachlassenden Mitgliederschwundes zu erwartende weitere Stellenabbau bei ver.di ist weder im Interesse der Hauptamtlichen, noch dient er den Mitgliederinteressen. Der Versuch, mit weniger Sekretären im operativen Bereich die jetzt schon nicht zufrieden gestellten Bedürfnisse der Mitglieder und Funktionäre zu bedienen und damit einen weiteren Mitgliederverlust aufzuhalten bzw. neue Mitglieder zu gewinnen, gleicht der Quadratur des Kreises.

6.2.5. Schlussfolgerungen

Die Interessenlage der Gewerkschaftsmitglieder ist im Wandel begriffen. Zwar bilden die zentralen traditionellen Aufgabenfelder der Gewerkschaften – Einflussnahme auf Politik und Gesellschaft, Tarifpolitik und Unterstützung der betrieblichen Interessenvertreter – weiterhin für einen Großteil der Mitglieder die wichtigsten Argumente für eine gewerkschaftliche Organisation, zunehmend wirken sich aber auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf die Beitrittsmotive aus. Diese finden ihren Niederschlag in betrieblichen Konflikten mit dem Arbeitgeber, den die Betroffenen nur mit Hilfe der Gewerkschaft glauben bewältigen zu können. Die individuelle gewerkschaftliche Beratung bildet für diese Gruppe ein äußerst wichtiges Mitgliedschaftsmotiv.

Generell hat sich durch den ver.di-Zusammenschluss die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in den Bereichen der politischen Interessendurchsetzung und der Tarifpolitik eher erhöht. Dies gilt auch für die Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung, sofern durch den Wegfall der Konkurrenzsituation – wie im Handel – die frei werdenden Kräfte gebündelt werden können. Insofern entspricht die ver.di-Gründung den Mitgliederinteressen in Bezug auf eine stärkere Durchsetzungsfähigkeit der gewerkschaftlichen Positionen in der Politik und im Tarifgeschehen. Ob sich diese Interessenvertretung tatsächlich verbessert hat, lässt sich aber weder wissenschaftlich-empirisch noch durch die Aussagen der Mitglieder feststellen, da einerseits diese Interessensfelder zu komplex sind – so müssten z. B. wirtschaftliche Rahmenbedingungen miteinbezogen werden – und andererseits eine nicht gewährleistet ist, da ein Vergleich dieser Ergebnisse mangels alternativer Erkenntnisse entfällt. Das faktische Monopol der DGB-Gewerkschaften im Bereich der politischen Interessendurchsetzung und der Tarifpolitik, das zwar durch die Erfolge der Pilotenvereinigung Cockpit und des Marburger Bundes langsam zu bröckeln beginnt, ist Grund für diese fehlende Vergleichbarkeit von Alternativen.

Die Effizienzsteigerung der Handlungsfähigkeit von ver.di wird prinzipiell gestützt durch die gewählte Organisationsstruktur der Matrix, die durch eine höhere fachliche Spezialisierung mehr Professionalität verspricht. Dass bei der ver.di-Gründung und ihrer Ausgestaltung der Matrixstruktur aber nicht Effizienzkriterien im Vordergrund standen, sondern diese von Strategien der Macht- und Einflussershaltung der Gründungsorganisationen geprägt waren, zeigt sich für die Mitglieder dort, wo Organisation und Mitglieder unmittelbar aufeinandertreffen: bei der Betreuung durch den zuständigen Bezirk. Die Qualität der Betreuung zeichnet sich durch eklatante Mängel aus, deren Ursachen in fehlendem Personal und unklaren Verantwortlichkeiten liegen.

Die teilweise sehr kritische Einstellung gegenüber der ver.di-Gründung durch die Mitglieder, insbesondere durch die Funktionäre, ist daher eine Quittung für die von Beginn an nur unzureichend vollzogene Organisationspolitik, die der Ausformulierung der Struktur einen Vorzug gegenüber der Programmatik und Personalpolitik gab, und dies einhergehend mit dem Ergebnis einer unzureichenden und kontinuierlichen Betreuung der Mitglieder und Funktionäre in ihren Bezirken. Dabei übertragen die betroffenen Mitglieder die konkreten Erfahrun-

gen einer schlechten Betreuungsleistung auf das gesamte Projekt ver.di und lehnen auch die nicht unmittelbar erfahrbaren Vorstellungen von einer verbesserten Interessendurchsetzung ab.

In doppelter Weise negativ wirkt sich die in erster Linie formal vollzogene, aber nicht ausreichend funktionierende Matrixstruktur in den Bezirken auf die Funktionäre aus. Diese trifft die Funktionäre nicht nur wegen ihres erhöhten Betreuungsbedarfes besonders hart, auch die Wege der persönlichen Einflussnahme auf innergewerkschaftliche Entscheidungen und die Nachvollziehbarkeit der Entscheidungsstrukturen werden für sie immer schwieriger. Selbst wenn sich die Matrixstruktur als geeignet für die gewerkschaftsinterne demokratische Kontrolle erweist (Keller 2001b: 90), so entfaltet sie aufgrund ihres hohen Koordinations- und Kommunikationsaufwandes auf die daran Beteiligten keine partizipationsfördernde Wirkung. Dies ist der Preis, den ver.di dafür zu zahlen hat, dass die Matrixorganisation abweichend zum theoretischen Modell eingerichtet wurde.

Dass sich dennoch eine Mehrheit der Befragten mit der neuen Gewerkschaft ver.di identifizieren und auch ihre Organisationsform akzeptieren kann, liegt an der Übernahme der Organisationsstrukturen der Altgewerkschaften (im Handel trifft dies vor allem auf die HBV zu) in die neuen Fachbereiche. Dies war von den Entscheidungsträgern im Gründungsprozess auch bewusst intendiert worden, wenngleich nicht aus Gründen der Effizienz. Die übernommenen Organisationsstrukturen gewährleisten, dass die gewerkschaftlichen Aufgabenfelder mit den genannten Einschränkungen insgesamt kontinuierlich ausgeführt werden können. Dieses Festhalten an den Strukturen führt jedoch nicht dazu, dass branchenübergreifende Themenfelder zu einer neuen gemeinsamen Identität unter ver.di führen.

Wenn aber nur dort ein erfolgreiches gewerkschaftliches Handeln im Sinne der Mitgliederinteressen stattfindet, wo sich die Strukturen der Gründungsgewerkschaften behaupten können,²²⁶ bleibt zu fragen, wie ver.di die gewandelten Mitgliederbedürfnisse befriedigen kann und welche Strategien dazu geeignet sind,

²²⁶ In diesem Sinne lassen sich die nicht unterscheidbaren Einstellungen von ehemaligen HBV- und DAG-Mitgliedern als fehlendes Bewusstsein an gewerkschaftlichen Grundorientierungen interpretieren und als Ursache eines fehlenden gewerkschaftspolitischen Profils von ver.di ermitteln.

die Gewerkschaft für unterrepräsentierte Personengruppen und Branchen interessant zu machen.

6.3. Die Verbändetheorien im Spiegel der Mitgliederinteressen

Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung ermöglichen Rückschlüsse auf die Aussagekraft der eingangs dargestellten Verbändetheorien im Hinblick auf die Mitgliederinteressen und deren Akzeptanz des organisatorischen Wandels hin zu ver.di. Ferner geben die so gewonnenen Erkenntnisse Antworten auf Fragen nach den Motiven der Mitgliedschaft, der verbandsinternen Willensbildung und den Folgen von Gewerkschaftszusammenschlüssen. Darüber lassen sich teilweise weitere Aussagen treffen, welche die Funktionen von Interessenverbänden definieren.

6.3.1. Motive der Mitgliedschaft

Die in der Mitgliederbefragung genannten Beitrittsmotive und die für die Mitglieder wichtigsten Aufgaben- und Leistungsfelder der Gewerkschaft reichen von der allgemeinen politischen Interessenvertretung über die Tarifpolitik und die Unterstützung der Betriebsräte bis hin zur persönlichen Betroffenheit aufgrund von Konflikten im Betrieb, wobei dem letztgenannten Beitrittsmotiv eine besondere Bedeutung zukommt. Bei der Vielfalt der Beitrittsmotive und gewerkschaftlichen Aufgabenfelder für die Mitglieder bietet keine der Theorien der Verbändeforschung einen umfassenden Erklärungsansatz, um alle Mitgliederinteressen in ihrer Gesamtheit zu erfassen.

So ist die von Pluralismus und Korporatismus als Beitrittsmotiv ausgemachte „Interessenvertretung“ zwar durchgängig bei fast allen Mitgliedern festzustellen. Die vielfach vorhandene Unzufriedenheit der Mitglieder mit der gewerkschaftlichen Betreuung²²⁷ und ihre negativen Rückschlüsse auf die Fähigkeit von ver.di, die Interessenvertretung wirkungsvoll leisten zu können, zeugt davon,

²²⁷ In einem weiteren Sinn ist natürlich auch die gewerkschaftliche individuelle Betreuung eine „Interessenvertretung“ der Mitglieder. Die „Interessenvertretung“ im Korporatismus und Pluralismus bezieht sich aber auf die Ebene der intermediären Akteure.

dass das Thema „Interessenvertretung“ für einen Großteil der Mitglieder zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung zur Mitgliedschaft ist.

Im Hinblick auf die Funktion der Interessenartikulation in der Pluralismustheorie zeigen die Bedürfnisse der wachsenden Gruppe der „betreuungsintensiven“ Mitglieder die Notwendigkeit einer Ausweitung der von ver.di zu vertretenden Interessen, die über die Interessenvertretung in Politik, Wirtschaftsbranche und Betrieb hinausgehen.

Die von diesen Mitgliedern eingeforderte Beratungsleistung stellt die selektiven Anreize, welche die NPÖ als Mitgliedschaftsmotiv ausmacht. Dass sich diese von der Gewerkschaft angebotenen selektiven Anreize zur Erhöhung der Attraktivität einer Mitgliedschaft aber nicht beliebig erweitern lassen, wird durch das mangelnde Interesse der Mitglieder an den Leistungen aus dem Mitglieder-service deutlich. Es verhält sich im Gegenteil sogar so, dass nicht die erweiterten selektiven Anreize zur Zufriedenheit der Mitglieder beitragen, sondern dass ein bereits lange vorhandenes Angebot, nämlich das der gewerkschaftlichen Betreuung, in seinem Nutzen für die Mitglieder wichtiger geworden ist und deshalb häufiger nachgefragt wird. Durch die Verschärfung der Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt – drohende Arbeitslosigkeit, zunehmende Leistungsverdichtung etc. – hat die Wichtigkeit eines selektiven Anreizes der Gewerkschaften zugenommen, sodass auch mehr Augenmerk der Mitglieder auf die Erfüllung dieses Bedürfnisses gelegt wird.

Bei der Inanspruchnahme des gesamten Spektrums der selektiven Anreize, die ver.di den Mitgliedern zur Verfügung stellt, bilden sich insgesamt deutliche Unterschiede zwischen „normalen“, „betreuungsintensiven“ und „aktiven“ Mitgliedern heraus. Nutzt das „aktive“ Mitglied sämtliche Formen der Angebote – Beratung, Information, Schulungsveranstaltungen, Streikgeld, immaterielle Leistungen (z. B. Ausleben der Solidarität durch Veranstaltungsteilnahme) – und stehen dem „normalen“ Mitglied diese Leistungen zumindest theoretisch zur Verfügung, so finden sich in der Gruppe der „betreuungsintensiven“ Mitglieder zahlreiche Personen, die von diesen Angeboten teilweise ausgeschlossen sind. Gerade deshalb ist es für ver.di wichtig, dass die Mitglieder aus Kleinbetrieben ohne Tarifierung, die weder über eine gewerkschaftliche Unterstützung des

Betriebsrates verfügen noch ausreichend mit gewerkschaftlichen Informationen versorgt werden, eine ausreichende individuelle Beratung erhalten.

Trotz dieser Zunahme des Betreuungsbedarfs bleibt der Tarifvertrag das wichtigste gewerkschaftliche Aufgabengebiet mit der höchsten Bedeutungszuweisung durch die Mitglieder. Das gewerkschaftliche Handeln in der Tarifpolitik dient den Mitgliedern dabei offenbar nicht nur der unmittelbaren Durchsetzung der eigenen Interessen, denn auch Erwerbslose und Mitglieder ohne tarifliche Anbindung ihres Betriebes sehen die Wichtigkeit der Tarifpolitik genauso. Sie bildet darüber hinaus den Kern des gewerkschaftlichen Handelns, der alle Mitglieder in ihren Interessen vereint. Hier widersprechen die Ergebnisse der Mitgliederbefragung der These der NPÖ, dass ein unspezifisches Kollektivgut – der Tarifvertrag – die Organisationsfähigkeit von Mitgliedern und ihre Mobilisierungsbereitschaft sinken ließe.

Alle von den Mitgliedern häufig genannten wichtigen Aufgabenfelder und Leistungserwartungen lassen sich aus der Perspektive der Konflikttheorie im Interessengegensatz von Arbeit und Kapital verorten,²²⁸ denn auch die zunehmenden Konflikte am Arbeitsplatz finden hierin ihre Ursache. Aber die Konflikttheorie bietet noch mehr: Sie begründet, warum bei der ver.di-Gründung ein so offensichtliches Missverhältnis zwischen der theoretischen Klarheit der organisatorischen Strukturen und der Vernachlässigung der praktischen Umsetzung bestand, was letztlich zu den nachteiligen Folgen für die Betreuungsarbeit führte. Indem die Organisation den Mitgliederinteressen vorausgeht und diesen Zielvorgaben stellt, degradiert sie solche Mitgliederinteressen, die nicht unmittelbar dem Organisationsziel dienen, zu nachrangigen Inhalten. Die individuelle gewerkschaftliche Mitgliederbetreuung aufgrund von Problemen mit dem Arbeitgeber passt zwar grundsätzlich in das oben genannte Schema des Interessengegensatzes von Arbeit und Kapital, die Befriedigung der Mitgliederbedürfnisse in diesem Fall dient aber in der Regel kaum dem Organisationsziel einer Steigerung der Konfliktfähigkeit. Infolgedessen wird die Betreuungsarbeit für die Mitglieder erst dann für die Gewerkschaften interessant, wenn aufgrund von Unzufriedenheiten bei unzureichender Betreuung Mitgliederverluste bzw. ausblei-

²²⁸ Das mangelnde Mitgliederinteresse an Serviceleistungen ist im Sinne der Konflikttheorie nur folgerichtig, da diese gewerkschaftlichen Aufgabenfelder ihren Ursprung nicht im Interessengegensatz von Arbeit und Kapital haben.

bende Beitritte zu befürchten sind. Das Resultat einer solchen Vernachlässigung wird ist bei der ver.di-Gründung deutlich geworden.

In der Matrixstruktur spielt die tatsächliche Umsetzung der bezirklichen Betreuung nur eine geringe Rolle und die Mitglieder quittieren dieses Vorgehen mit großer Unzufriedenheit. Diese Unzufriedenheit kann auch nicht durch den Solidaritätsgedanken – einem weiteren Motiv der Mitgliedschaft in der Konflikttheorie – ausgeglichen werden. Denn obwohl insbesondere bei den Funktionären die Solidarität ein bedeutendes Mitgliedschaftsmotiv darstellt, ist es auch diese Gruppe, die den größten Unmut über die Defizite in der Betreuungsarbeit äußert. Damit wird die Funktion der Legitimierung in der Konflikttheorie von den Mitgliedern eindeutig zugunsten der Befriedigung ihrer materiellen Bedürfnisse entschieden. Gerade die „unzufriedenen“ Mitglieder zeigen, dass eine unzureichende Befriedigung ihrer Interessen auch zu einem Legitimationsverlust von ver.di führt.

Das bürgerschaftliche Engagement, das bei der Theorie des Dritten Sektors als Mitgliedschaftsmotiv genannt wird, kann angesichts der geringen Beteiligung eines Großteils der Mitglieder an den innergewerkschaftlichen Aktivitäten nur für eine kleine Minderheit der Mitglieder angenommen werden.²²⁹ Die noch deutlichere Abstinenz der jüngeren Mitglieder, die von den gewerkschaftlichen Angeboten nur Bildungsveranstaltungen wahrnehmen, bestärkt die These, dass Gewerkschaften nicht als Ort genutzt werden, in dem bürgerschaftliches Engagement praktiziert wird. Damit wird nicht die Dritte-Sektor-Theorie in Frage gestellt, vielmehr liegt die Interessenlage der Mitglieder in Gewerkschaften außerhalb dieses Bezugsrahmens. Die Befriedigung von materiellen Bedürfnissen, sei es nun indirekt durch Einflussnahme auf die Politik und durch betriebliche sowie individuelle Beratungsleistungen oder direkt durch den Tarifvertrag, steht bei den Mitgliedern im Vordergrund. Da auch keine Forderungen insbesondere der passiven Mitglieder nach mehr Engagementmöglichkeiten zu beobachten sind, ist dieses Beitrittsmotiv für die große Mehrheit der Mitglieder irrelevant.

Die Feststellung sowohl seitens der NPÖ als auch in der Konflikttheorie, dass sich schwache Interessen nicht oder nur schlecht organisieren lassen, bestätigt

²²⁹ Das fehlende Interesse der Mitglieder an der Möglichkeit der Teilhabe an der verbandsinternen Willensbildung lässt auch die Funktion der Partizipation in der Pluralismustheorie für die große Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder fragwürdig erscheinen.

sich bei den Befragungsergebnissen nicht nur in Bezug auf den zahlenmäßigen Anteil an der Gesamtmitgliedschaft, sondern auch im Hinblick auf die Befriedigung ihrer Bedürfnisse. Selbst wenn Personen, die aufgrund ihrer persönlichen oder betrieblichen Merkmale aus gewerkschaftlicher Sicht nur über eine unzureichende Konfliktfähigkeit verfügen, den Weg zu ver.di gefunden haben, so können sie nur bedingt vom gewerkschaftlichen Leistungsspektrum profitieren. Es verwundert also nicht, warum der Organisationsgrad bei geringfügig Beschäftigten, Arbeitnehmern aus Betrieben ohne Betriebsrat und Tarifvertrag so niedrig ist.

6.3.2. Partizipation

Das festgestellte Desinteresse der Mehrheit der einfachen Mitglieder an den Prozessen der verbandsinternen Willensbildung und die Kritik der Funktionäre an der Form der innerorganisatorischen Partizipationsmöglichkeiten bestätigen die Aussagen der Verbändetheorien bzw. deren Erklärungsdefizite. Die in der Theorie des Pluralismus angezeigte Richtung der Interessenartikulation von unten nach oben verläuft, wie bereits kritisch angemerkt, in der Praxis bei ver.di umgekehrt. Die befragten Funktionäre, welche die Basis dieser innerverbandlichen Interessenartikulationen bilden sollen, fühlen sich mehrheitlich von diesem Prozess ausgeschlossen. Auch die Einführung der Matrixorganisation, die in dieser Perspektive dazu beitragen soll, die verbandsinterne Gruppenheterogenität zu reduzieren, erreicht nur teilweise dieses Ziel. Zwar lassen sich durch die starke Stellung der Fachbereiche eindeutige Interessenlagen im Handel identifizieren, es bleibt aber für die daran beteiligten Funktionäre undurchsichtig, wie die Entscheidungsfindung in der Gesamtorganisation verläuft.

Die NPÖ erklärt fehlendes Engagement und Interesse der meisten Mitglieder an den innergewerkschaftlichen Abläufen durch ihren Fokus auf die Inanspruchnahme der materiellen Vorteile der Organisation. Um diese Bedürfnisse zu befriedigen, verfügt die Organisation über eine professionelle Führerschaft, welche die Mitglieder kontrolliert. In dieser Theorie bildet das zweckrationale Verhalten von Organisation und Mitgliedern die Klammer, die beide Interessen vereint und eine Mitgliederpartizipation überflüssig macht. In Erweiterung der NPÖ um die Theorie der kritischen Masse gibt diese auch einen Hinweis auf die

möglichen Folgen der Unzufriedenheit der Funktionäre mit den innerorganisatorischen Partizipationsprozessen. Danach ist die „kritische Masse“, die zur Durchführung von Aktionen notwendig ist, nicht mehr gewährleistet, wenn aufgrund von verbandsinterner Institutionalisierung unterschiedliche Interessenlagen von der Organisation nicht mehr erkannt und umgesetzt werden. Die Funktionäre sind aber durch ihre Engagementbereitschaft unabdingbar zur Initiierung von kollektiven Aktionen.

Noch klarer gibt die Konflikttheorie Aufschluss über die Gründe der Unzufriedenheit der Funktionäre mit der innergewerkschaftlichen Beteiligung. Damit Gewerkschaften ihre Konfliktfähigkeit erhalten können, müssen sie die Mitglieder und Funktionäre disziplinieren, was zwangsläufig zu einer innerverbandlichen Entdemokratisierung beiträgt. Diese Disziplinierung von Funktionären und Mitgliedern findet grundsätzlich permanent statt, sodass die mangelnden Partizipationsmöglichkeiten aus der Sicht der Funktionäre auch schon vor der ver.di-Gründung vorhanden gewesen sein müssen. Aber offensichtlich ist es ver.di nicht gelungen, eine ausreichende Legitimierung der Organisationsgründung gerade bei den Funktionären zu erreichen. Denn anders als die einfachen Mitglieder sind die Funktionäre auch an einer Beteiligung an der innerverbandlichen Entscheidungsfindung interessiert. Misslingt die alternative Form der Legitimierung – die Befriedigung der materiellen Bedürfnisse –, so werfen die Funktionäre einen schärferen Blick auf die Partizipationsmöglichkeiten. Da die Einflussoptionen auf die Gesamtorganisation im Vergleich zur Gründungsorganisation kleiner geworden sein müssen, wird dies von den Funktionären mit Unzufriedenheit quittiert.

Vor diesem Erfahrungshorizont mangelnder Partizipation bei den Aktiven und dem Desinteresse der Mitglieder erfasst die Forderung aus der Theorie des Dritten Sektors nach einem gewerkschaftlichen Handlungsbedarf im Bereich des bürgerschaftlichen Engagements (Schmid 2002) nur zum Teil den Kern der Mitgliederinteressen. Zwar sind Dienstleistungen für die Mitglieder wichtig, aber nur solange sie einen unmittelbaren Bezug zu ihrem Arbeitsplatz haben. Weitergehende Partizipationsangebote werden von einem Großteil der Mitglieder nicht nachgefragt.

6.3.3. Die Folgen von Gewerkschaftszusammenschlüssen

Die Einschätzungen der Mitglieder und Funktionäre zur ver.di-Gründung bilden zunächst nur eine Situationsanalyse der Befragten, die häufig durch die persönlichen Erfahrungen mit den Auswirkungen der neuen Organisationsstrukturen geprägt sind. Infolgedessen lassen sich nur bedingt Aussagen über die Folgen von Gewerkschaftszusammenschlüssen vor dem Hintergrund der Verbändetheorien treffen.

Dass die Befragten mit großer Mehrheit gestiegene Einflussmöglichkeiten in der allgemeinen und Tarifpolitik durch die ver.di-Gründung annehmen, deckt sich mit den Thesen aus dem Korporatismus und der Netzwerktheorie. Beiden Theorien zufolge steigt mit dem Zusammenschluss von mehreren Akteuren der Einfluss auf das korporatistische System bzw. auf die politischen Netzwerke. Insgesamt verweist die Einstellung der Mitglieder zur ver.di-Gründung, die sich vor allem durch eine Einschätzung von mehr Durchsetzungsfähigkeit auf der Politik- und Tarifebene auszeichnet darauf, dass die Organisation in diesem Punkt die Erwartungen der Mitglieder erfüllt, während die Ansprüche auf den unteren Ebenen – Betrieb und individuelle Erwartungen – von ver.di längst nicht in diesem Umfang bedient werden können.

Differenzierter wirken die Analysen der Gewerkschaftszusammenschlüsse im Pluralismus und in der Konflikttheorie. Zwar steigen demnach einerseits die Einflussmöglichkeiten, weil durch den Zusammenschluss (tarif-)politische Forderungen einheitlicher und auch durchschlagskräftiger formuliert werden können – es kommt zu mehr Gegenmacht –, andererseits muss eine branchenübergreifende Gewerkschaft wie ver.di die heterogenen Mitgliederbelange stärker als ein kleiner Berufsverband berücksichtigen. Dieser positiven wie negativen Auswirkungen einer Multibranchengewerkschaft sind sich auch die befragten Mitglieder bewusst. Obwohl die Zustimmungsrate zu den positiven Effekten auf der Politik- und Tarifebene sehr hoch ausfällt, sieht auch eine große Anzahl der Mitglieder die Zukunft eher in einer Branchengewerkschaft als in ver.di.

Nicht anwenden lassen sich die Ausführungen der NPÖ über die Folgen von Gewerkschaftszusammenschlüssen auf die erzielten Ergebnisse der Befragung. Dort wird zum einen auf den Vorteil von kleineren Gruppen gegenüber größeren Gruppen hingewiesen, da in kleinen Gruppen der Einfluss und die

individuelle Gewinnerwartung größer ist. Gleichzeitig sieht Olson (1968: 65ff.) aber auch Vorteile bei Zusammenschlüssen von Gewerkschaften, aber nur, wenn sie sich des Mittels der Zwangsmitgliedschaft, wie in den USA üblich, bedienen. Von einer solchen Praxis sind die deutschen Gewerkschaften jedoch weit entfernt.

6.3.4. Fazit

Insgesamt bieten die Aussagen der Konflikttheorie den größten Erklärungsgehalt für die festgestellten Mitgliederinteressen, die Einstellungen zur innergewerkschaftlichen Partizipation und zur ver.di-Gründung. Der im Zentrum dieser Theorie stehende Grundkonflikt zwischen Arbeit und Kapital vermittelt am besten ein Verständnis dafür, wie sich sowohl Organisationsziele als auch Mitgliederinteressen um diesen Interessengegensatz herum entfalten. Darüber hinaus zeigt die Konflikttheorie auch den Grund auf, warum es zu einem Missverhältnis zwischen gewerkschaftlichen Organisationszielen und den Mitgliederinteressen kommt.

Gewerkschaftliche Effizienz richtet sich in dieser Perspektive primär auf die Politik- und Tarifebene. Betriebliche und individuelle Betreuung spielen nur insofern eine Rolle, als dass sie einer Stärkung dieser beiden Ebenen zuträglich sind und zur Steigerung der Konfliktfähigkeit beitragen, indem z. B. durch eine intensive gewerkschaftliche Betreuungsarbeit die Streikbereitschaft in diesen Betrieben erhöht wird. Unter diesem Blickwinkel erscheint auch die ver.di-Gründung in ihren Folgen ausschließlich positiv, da im Vergleich zu den Gründungsorganisationen keinesfalls mit einer Reduzierung des Einflusses in der Politik und im Tarifgeschehen zu rechnen ist. Während also insgesamt die Möglichkeiten der Einflussnahme gestiegen sind, wurde auf der anderen Seite durch die Einrichtung der Matrixstruktur versucht, der zunehmenden Heterogenität der Interessen der Gründungsgewerkschaften und der einzelnen Branchen mit einer weit reichenden Autonomie der Entscheidungsstrukturen auf Fachbereichsebene zu begegnen.

Weit gehend außer Acht gelassen wurden bei diesem Vorgehen die Bedürfnisse der Mitglieder und Funktionäre nach einer Kontinuität der gewerkschaftlichen

Beratung vor Ort. Diese gewinnt erst dann an Bedeutung, wenn sich die Unzufriedenheit von Mitgliedern und Funktionären in Reaktionen wie mangelndem Engagement, fehlender Bereitschaft zur Mitgliederwerbung etc. äußert, und damit die Konfliktfähigkeit von ver.di zu sinken droht. Verstärkt wird diese Unzufriedenheit bei den Funktionären noch dadurch, dass die fehlenden persönlichen Einflussmöglichkeiten durch die Unübersichtlichkeit der Handlungsstrukturen bei ver.di und die Ohnmacht gegenüber den unzureichenden Betreuungsstrukturen noch deutlicher sichtbar geworden sind.

Da sich bis auf die mangelnde Betreuungsleistung Organisationsziel und Mitgliederinteressen bei ver.di weit gehend decken, ist auch die Prämisse der Konflikttheorie erfüllt, dass die „Organisation den Interessenvertretungen vorausgeht“ (Offe 1979: 76), und so kann trotz der genannten Einschränkungen von einem gelungenen Organisationswandel hin zu ver.di gesprochen werden. Allerdings besteht die Notwendigkeit der Erkenntnis bei ver.di, dass auch die Befriedigung der individuellen Interessen der Mitglieder durch eine ausreichende Betreuungsleistung nicht nur mittelbar die eigene Konfliktfähigkeit erhöht, sondern – genauso wie das Aushandeln von Tarifverträgen – zum elementaren Leistungskatalog von Gewerkschaften gehört. Gleichzeitig zeigt sich im Hinblick auf die mangelnde Konfliktfähigkeit und Organisierbarkeit von schwachen Interessen ein Dilemma, das nicht nur ver.di, sondern prinzipiell alle Gewerkschaften betrifft. Der Personenkreis der schwachen Interessen – Arbeitslose, Studenten, geringfügig Beschäftigte – lässt sich nicht nur schlechter organisieren, er kann auch innerhalb der Gewerkschaften nur bedingt vom gewerkschaftlichen Leistungsangebot profitieren. Um die Gewerkschaft für diesen Personenkreis attraktiver zu machen, müssten zusätzliche Leistungsangebote geschaffen werden, die sich jedoch aufgrund des geringen Beitragsaufkommens und der mangelnden Zunahme an aus gewerkschaftlicher Sicht in finanzieller Hinsicht kaum lohnen. So bewegt sich die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung und Interessenvertretung nach wie vor auf dem Gebiet des „normalen“ Arbeitsverhältnisses, das im Handel allerdings überwiegend von weiblichen Beschäftigten und Teilzeitkräften geprägt ist.

Vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus der Mitgliederbefragung und Vergleichsanalysen ist nun der Blick nach vorn gefragt. Wie kann ver.di seine gewerkschaftlichen Organisationsziele und Strategien anpassen bzw. neu struktu-

rieren, um die Defizite in der Erfüllung der Mitgliederinteressen zu beheben, den veränderten Erwartungen Rechnung zu tragen und sowohl in der Außendarstellung als auch bei potenziellen Mitgliedern an Attraktivität zu gewinnen? Der folgende und letzte Abschnitt versucht einen Ausblick.

7. Ausblick

Die ver.di-Gründung ging von Beginn an einher mit dem Anspruch, durch eine Bündelung der Kräfte den Rückgang der Mitgliederzahlen in den Gründungsgewerkschaften zu stoppen und eine stärkere gewerkschaftliche Verankerung im Dienstleistungsbereich zu erreichen. Tatsächlich ist zumindest die mediale Präsenz der neuen Dienstleistungsgewerkschaft ungleich höher als die der Vorgängerorganisationen. Inwieweit es aber auch zu einer Steigerung der Einflussmöglichkeiten auf dem politischen Sektor und in den Dienstleistungsbranchen gekommen ist, lässt sich kaum beurteilen.

Die angestrebten Ziele einer Effizienzsteigerung konnten kaum erreicht werden, es sind stattdessen neue Problemlagen hinzugetreten: Der Mitgliederrückgang innerhalb der Vorgängerorganisationen konnte durch ver.di bis jetzt nicht aufgehalten werden, erweiterte Mitgliederinteressen werden durch ver.di nicht ausreichend wahrgenommen und durch die Neuordnung der Organisationsstrukturen und die Einrichtung der Matrixstruktur sind zusätzliche Probleme entstanden, die sich auf die Betreuungssituation der Mitglieder und auf die Partizipationsmöglichkeiten der ehrenamtlichen Funktionäre negativ auswirken. Diese negativen Erscheinungen sind vor allem Resultat der organisationspolitischen Entscheidungen während des Fusionsprozesses und der anfallenden Transaktionskosten bei der Zusammenführung der Organisationen, sodass in der Regel mehrere Jahre vergehen, bis die gesteckten Ziele erreicht werden können (Kahmann 2005: 109).

An dieser Stelle werden nun einige Entwicklungsansätze aufgezeigt, die von ver.di initiiert wurden, um den Mitgliederrückgang aufzuhalten und die Betreuungsleistung zu verbessern. Diese Maßnahmen werden in Relation zu den Ergebnissen der Mitgliederbefragung gestellt und auf ihre zukünftigen Erfolgsaussichten hin überprüft.

Die Mitgliederentwicklung ist das Ergebnis von Gewerkschaftsbeitritten abzüglich der Austritte. Zwar lässt sich für den Personenkreis der ver.di-Mitglieder im Handel keine Fluktuationsrate feststellen, da nur die absoluten Zahlen bekannt sind. Aber die niedrige Zahl von jüngeren Mitgliedern deutet darauf hin, dass hier ein massives Mitgliederproblem vorhanden ist. Die Vorläuferorganisationen

von ver.di wiesen bei einer insgesamt ähnlichen Mitgliederentwicklung unterschiedliche Beitritts- und Austrittsquoten aus,²³⁰ die durch verschiedene Strategien der Gründungsgewerkschaften zur Eindämmung des Mitgliederrückgangs beantwortet wurden. Diese Strategien werden in ver.di fortgesetzt.

Die HBV setzte ihren Schwerpunkt aufgrund der höheren Fluktuationsrate und ihrem schwachen Organisationsgrad in der Fläche auf die Mitgliedergewinnung durch Kampagnen. Dabei wurde versucht, schwerpunktmäßig in einzelnen Unternehmen – wie z. B. bei Schlecker in den 1990er-Jahren – durch die Einrichtung von Betriebsräten und das Anprangern von mangelhaften Arbeitsbedingungen neue Mitglieder zu gewinnen. Diese Tradition setzt sich auch in ver.di fort.²³¹ Die Mitgliederwerbung durch gewerkschaftliche Kampagnen ist an angelsächsische Organizing-Strategien²³² angelehnt und soll dazu beitragen, „die immer größer werdende Zahl von unorganisierten Beschäftigten, die mehr und mehr in kleinen und zersplitterten Betriebsstrukturen arbeiten, zu organisieren“ (Schreieder 2005: 37). Damit bietet diese Methode der Mitgliedergewinnung den Vorteil, die auch in der Mitgliederbefragung unterrepräsentierten Personengruppen aus Betrieben ohne Betriebsrat und aus Kleinbetrieben gezielter ansprechen zu können. Nachteil bei einer auf Kampagnentätigkeit beruhenden Mitgliederwerbung ist der hohe finanzielle und zeitliche Aufwand. Dieser ist nicht nur während der Kampagne zu leisten, sondern auch anschließend nach erfolgreicher Mitgliederwerbung, da die so geworbenen Mitglieder als besonders betreuungsintensiv zu betrachten sind.

Ebenfalls auf die Mitgliederwerbung setzt das zuvor erwähnte Projekt connexx.av das von der DAG und den IG Medien initiiert wurde und die Organisation des Bereiches der Neuen Medien und der New Economy zum Ziel hat. Das connexx-Projekt zeichnet sich durch die Besonderheit aus, dass es nicht nur ins Leben gerufen wurde, um Mitglieder zu rekrutieren und Beschäftigte im Medienbereich zu betreuen, „sondern gleichsam als Lernprojekt für die gewerkschaftliche Organisation neuer Branchen implementiert wurde“ (Mentez/Töbsch

²³⁰ So verfügten ÖTV und DPG über niedrige Fluktuationsraten (ÖTV 1993: Beitrittsquote 2,6 %, Austrittsquote 5,6 %; DPG 2000: Beitrittsquote 3,7 %, Austrittsquote 6,15 %), während die HBV eine höhere Fluktuation aufwies (HBV 2000: Beitrittsquote 6,4 %, Austrittsquote 10,2 %) (Dribbusch 2003: 285).

²³¹ So in der Kampagne um bessere Arbeitsbedingungen beim Discounter Lidl (vgl. Hamann/Giese 2004).

²³² Vgl. Frege 2000; Behrens 2002.

2003: 44). Hier werden die Schwerpunkte auf die effektive Einzelfallhilfe für die Mitglieder, d. h. die Serviceorientierung steht im Vordergrund, und auf die Gründung von Betriebsräten in der Medienbranche gesetzt. Dabei passt sich connexx.av in seinem Auftreten stark an die Bedürfnisse der angesprochenen Zielgruppen an.²³³ Da die IT-Branche bisher nur schlecht organisiert ist, werden sich die dort über das Projekt erzielbaren Mitgliederzuwächse möglicherweise über viele Jahre hinziehen und damit auch nicht mittelfristig zu höheren Beitragseinnahmen führen. Es handelt sich bei connexx.av um ein Projekt mit klassischer Quersubventionierung innerhalb von ver.di. Zur Erschließung von bisher weißen Flecken in der Gewerkschaftslandschaft bietet sich ein Projekt wie connexx.av an, da es sich flexibel an die Strukturen der jeweiligen Branche anpasst. Für die in der Mitgliederbefragung unterrepräsentierten Personengruppen der jüngeren Arbeitnehmer und geringfügig Beschäftigten ergibt sich durch ein solches Projekt aber keine zusätzliche Attraktivität.

Die von ver.di gegründete ver.di Service GmbH folgt der Tradition des ÖTV-Mitgliederservices und widmet sich dem Ausbau konfliktfreier Leistungen unter den Stichwörtern „Vorsorgen, Versichern, Finanzieren, Reisen, Kommunizieren, Einkaufen, Beraten/Helfen“. Ziel dieses Ausbaus dieser Serviceleistungen ist es, die Mitgliederbindung zu erhöhen und zusätzliche Anreize zum Beitritt zu schaffen. Im Hinblick auf die in der Befragung ermittelten Leistungserwartungen der Mitglieder kann hier jedoch festgestellt werden, dass dieser Weg in eine falsche Richtung führt, da die Angebote aus dem Mitgliederservice im Vergleich zu anderen Leistungen am wenigsten nachgefragt werden und allenfalls für Mitgliedergruppen, die nicht mehr im Arbeitsleben stehen, interessant sind.

In Anlehnung an die Praxis der DPG, die schon seit den 1990er-Jahren aufgrund der Privatisierung der Bundespost die Mitgliedergewinnung mit Hilfe wissenschaftlicher Unterstützung und Systematisierung verfolgte, richtete ver.di den Bereich der Mitgliedergewinnung auf Bundesebene ein. Zusätzlich wurde der Einsatz von Werbebeauftragten in allen Fachbereichen und auf allen Ebenen initiiert. Die darauf folgenden Werbeaktionen gelangten zu gemischten Ergebnissen (vgl. Dribbusch 2003: 292 ff.). Diese Form der Mitgliederwerbung setzt vor allem auf das persönliche Werbegespräch von gewerkschaftlich Akti-

²³³ Die ungewohnte Dienstleistungsrhetorik von connexx.av sorgt dafür, dass das Projekt innerhalb von ver.di umstritten ist (vgl. Hamann 2001).

ven – Hauptamtliche, Vertrauensleute, Betriebsräte (vgl. ver.di 2004b). Vor dem Hintergrund der zum Teil ernüchternden Einstellungen der befragten Funktionäre in Bezug auf die gewerkschaftliche Partizipation und deren häufig negativen Betreuungserfahrungen bleibt festzuhalten, dass eine Mitgliederwerbung über die gewerkschaftlich Aktiven nur dann Früchte tragen kann, wenn diese von den Leistungen der Gewerkschaft persönlich überzeugt sind. Dies ist bei einer relativ hohen Anzahl der Befragten allerdings nicht der Fall.

Schließlich kam es bei ver.di in den Anfangsjahren zur Neueinstellung von 40 Jugendsekretären – trotz eines allgemein vorhandenen Personalüberhangs. Mit ihrer Hilfe soll der schwache Organisationsgrad der jungen Arbeitnehmer deutlich gesteigert werden. Es bleibt zwar ungeklärt, inwieweit sich hier bereits Erfolge vermelden lassen, zumindest zeigt diese Maßnahme aber den hohen Stellenwert, den ver.di der Mitgliederentwicklung im Jugendbereich zumisst.

Insgesamt lässt sich bei dieser unvollständigen Aufzählung kein einheitliches Konzept der Mitgliederwerbung feststellen, was angesichts der unterschiedlichen Zielgruppen aber auch nicht unbedingt ein Nachteil sein muss. Wenn die Mitgliedergewinnung zu einer gewerkschaftlichen Hauptaufgabe werden soll, wird eine erhebliche Umverteilung der personellen und materiellen Ressourcen dafür erforderlich sein. Dies bedeutet angesichts rückläufiger Mitgliederbeiträge, dass an anderen Stellen Finanzmittel eingespart werden müssen. Zudem bewirkt die alleinige finanzielle Mittelzuweisung „von oben“ noch nicht, dass die Mitgliederwerbung in den Mittelpunkt des gewerkschaftlichen Engagements von Haupt- und Ehrenamtlichen rückt. Hierzu ist ein Wandel der gewerkschaftlichen Kultur notwendig.

Um Abhilfe in Bezug auf die genannten Defizite zu schaffen, muss generell neben einer systematischen Thematisierung der Mitgliederwerbung innerhalb von ver.di die professionelle Vermarktung der gewerkschaftlichen Schwerpunkte gezielt angegangen werden. Besonders die Problemlagen der unterrepräsentierten Zielgruppen der geringfügig Beschäftigten, der Jugendlichen und der Arbeitnehmer aus Kleinbetrieben bedürfen einer spezifischen gewerkschaftlichen Ansprache. Hier muss auch mit jenem traditionellen gewerkschaftlichen Denken aufgeräumt werden, das Arbeitnehmer dann als Mitglieder „zweiter Klasse“ ein-

ordnet, wenn sie aufgrund ihrer betrieblichen Strukturen nicht zu einer Steigerung der gewerkschaftlichen Konfliktfähigkeit beitragen.

Den Fokus auf die gewerkschaftliche Betreuung vor Ort legt das Projekt „Qualitätsmanagement in ver.di“ des ver.di-Landesbezirkes Berlin-Brandenburg, das bis 2004 durchgeführt wurde. Themenfelder waren hier u. a. die Qualität der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit, die persönliche und telefonische Erreichbarkeit von Ansprechpartnern im Bezirk, die fachliche Qualität des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes und die Betreuungsqualität der Fachbereichssekretäre. Auch wenn in diesem Projekt – insbesondere bei der telefonischen und persönlichen Erreichbarkeit – deutliche Defizite vorliegen, so sind die Lösungsansätze lediglich auf einer technischen Ebene angelegt, z. B. durch Sicherstellung der telefonischen Erreichbarkeit während der Bürozeiten und die Benennung eines diensthabenden Sekretärs bei Abwesenheit des Fachsekretärs (Bechmann/Landerer/Ruhnke: 2004: 19f.). Das generelle Bedürfnis nach der inhaltlichen individuellen Betreuung durch Gewerkschaftsvertreter, das sich auch in der Mitgliederbefragung widerspiegelt, wird von ver.di durch die Einrichtung eines solchen Projektes grundsätzlich erkannt. Allerdings täuscht die Blickrichtung auf eine Optimierung von Verfahrensabläufen darüber hinweg, dass die Ursachen der auftretenden Defizite in der gewerkschaftlichen Betreuung eng mit der ver.di-Gründung selbst und der Installation der Matrixorganisation verbunden sind. Ähnlich wie bei den unterschiedlichen Ansätzen der Mitgliederwerbung bleibt abzuwarten, ob die individuelle Mitgliederbetreuung in den Mittelpunkt gewerkschaftlichen Handelns rücken wird. Es steht demgegenüber eher zu befürchten, dass bei weiter rückläufigem hauptamtlichem Personal innerhalb von ver.di und zunehmendem Betreuungsbedarf der Mitglieder noch weniger Beratungszeit für das einzelne Mitglied zur Verfügung steht. Die einzige Konsequenz hieraus ist die Verlagerung von personellen Ressourcen aus der Bundes- und Landesebene auf die Bezirke. Dabei erweist sich die Verbesserung der gewerkschaftlichen Betreuungsarbeit als dringlich zu erledigendes Handlungsfeld. Gerade die hohe Unzufriedenheitsrate der ehrenamtlichen Funktionäre zieht gravierende Folgen nach sich, die sich ebenfalls negativ auf die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung in den Betrieben auswirken können.

Ebenfalls organisatorischer Handlungsbedarf besteht bei der Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten für die gewerkschaftlich aktiven Mitglieder. So ver-

mutet Kahmann (2005: 111) mit Blick auf die Fusion zur IG BCE, dass größere Gewerkschaften aufgrund von Anonymisierungs- und Bürokratisierungstendenzen die passiven Einstellungen der Mitglieder fördern, was dann im Vergleich zu den vormals überschaubaren Strukturen der kleineren Vorgängergewerkschaften zu Unzufriedenheiten bei den Aktiven führt. Damit wären geringere Partizipationsmöglichkeiten nach großen Gewerkschaftsfusionen eine naturgemäße Folge und die Unzufriedenheit damit ein temporäres Problem. Dennoch muss ver.di alles daransetzen, diese Defizite abzubauen – nicht nur, um den eigenen gewerkschaftlichen Leitbildern zu entsprechen, sondern auch, um die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Eine Möglichkeit, die innergewerkschaftlichen Einflussmöglichkeiten für die ehrenamtlichen Funktionäre zu erhöhen, ist die spezifischere Anpassung der installierten Matrixorganisation. Hierzu muss sich ver.di von den gewerkschaftspolitischen Altlasten befreien, die während des Gründungsprozesses ausschlaggebend für die Ausprägung der Matrixstrukturen waren, und stärker an Effizienzkriterien orientieren: eine weitere Reduzierung der Anzahl von Gremien und Matrixeinheiten (Zusammenlegung von Fachbereichen und Ebeneneinheiten) und klarere Zuweisung von Verantwortlichkeiten sowie eine verbesserte interne Kommunikation. Dies dient auch der Steigerung der Effizienz im Hinblick auf die Mitgliederbetreuung.

Schließlich muss ver.di die gemeinsame Programmatik noch stärker und gezielter ausformulieren. Solch eine eindeutige Leitlinie trägt nicht nur dazu bei, den unterschiedlichen Branchen und Fachbereichen ein verbindende Grundlage an die Hand zu geben, sondern sie kann auch helfen, den vorhandenen Unzufriedenheiten mit den konkreten Erfahrungen bei ver.di ein positives Pendant entgegenzusetzen. Solange bei den Mitgliedern und Funktionären lediglich abstrakte Begriffe wie „mehr Größe und Stärke“ sowie „bessere Durchsetzungsfähigkeit“ zwar bekannt, aber nicht erfahrbar sind, werden sie von den teilweise unvermeidlichen negativen Erlebnissen überlagert. An dieser Stelle gilt es, diesem Umstand ein positives und erfahrbares gewerkschaftliches Leitbild entgegenzusetzen.

Der Begriff der „sozialen Gerechtigkeit“ von von Alemann (Gewerkschaftliche Monatshefte 1999: 739) bietet sich im Hinblick auf diese Thematik an, da er die

beiden gegensätzlichen Positionen der Gegenmachtsorientierung und der Sozialpartnerschaft miteinander vereinigen kann. In Ermangelung solch eines gemeinsamen Leitbildes steht längerfristig zu befürchten, dass die einzelnen Fachbereiche nicht nur wie die zuvor bestehenden Einzelgewerkschaften auftreten, sondern dass es darüber hinaus außer einem gemeinsamen Dienstleistungsstandard keine weiteren verbindenden Elemente mehr gibt.

Soll die Existenz von ver.di nicht nur als ein formaler Anpassungsprozess an sich verändernde politische und wirtschaftliche Bedingungen verstanden werden, so sind weitere Reformen notwendig, die sich nicht nur auf die Umstrukturierung und Verbesserung der Mitgliederwerbung und -betreuung beziehen, sondern den insgesamt gewandelten Bedürfnissen der Arbeitnehmer Rechnung tragen. Ob sich dabei die Spezialisierung der Interessen in Form von Branchengewerkschaften oder weitere Konglomerate von Interessen auf nationaler wie internationaler Ebene als beste Lösung herausstellen werden, bleibt dabei offen und wird von den Erfahrungswerten der Zukunft abhängen.

Mit der ver.di-Gründung wurde aber zumindest ein erster wesentlicher Schritt vor weiterreichenden gewerkschaftlichen Reformen getan. Denn selbst wenn die hier aufgeführten Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Matrixorganisationen überwunden sind und eine effektivere Mitgliederwerbung und -betreuung aufgebaut werden kann, so warten weitere Herausforderungen auf die Gewerkschaften. Die zeitgleich stattfindende fortschreitende Individualisierung und sich beschleunigende Globalisierung der Arbeitsbeziehungen verlangt von den Gewerkschaften eine Remobilisierung der Basis und eine Ausweitung des Handlungsspektrums auf eine transnationale Ebene. Ansonsten besteht die Gefahr, dass sie sich selbst zu einem ausschließlichen Interessenverband mit weiter sinkendem Einfluss degradieren.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt steht die Dienstleistungsgesellschaft ver.di also an einer massiven Orientierungsschwelle und muss sich auch weiterhin kontinuierlich dem politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel unserer Zeit stellen. Dabei sind nicht nur bislang gewonnene Erfahrungswerte und erkenntnistheoretische Faktoren ausschlaggebend für eine nachhaltige Positionierung. Hier sind auch vorausschauende Qualitäten gefragt, der Mut, neue Wege zu gehen und vor allem sich durch offene und eindeutige Kommunikation

Rückendeckung von innen wie von außen zu verschaffen. Somit werden die zusammenwirkenden Gewerkschaften ihr Potenzial aufrechterhalten, eine attraktive sowie gesellschaftlich unverzichtbare Instanz mit dem Anspruch der sozialen Gerechtigkeit zu sein.

Literatur

- Abelshauser, Werner (2004): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945. München
- Alemann, Ulrich von (1985): Der Wandel organisierter Interessen in der Bundesrepublik. Erosion oder Transformation? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 49, S. 3-21
- Alemann, Ulrich von (1987): Organisierte Interessen in der Bundesrepublik. Op-laden
- Alemann, Ulrich von (1993a): Organisierte Interessen in der Bundesrepublik Deutschland. Reflexionen zu ihrer politischwissenschaftlichen Rezeption und politischen Perzeption. In: Kleinfeld, Ralf/Luthardt, Wolfgang (Hrsg.): Westliche Demokratien und Interessenvermittlung. Beiträge zur aktuellen Entwicklung nationaler Parteien- und Verbändesysteme. Marburg, S. 160-179
- Alemann, Ulrich von (1993b): Partizipation, Offenheit und Effizienz. Eine Analyse der Organisationsreform der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (unter Mitarbeit von Josef Schmid). Stuttgart
- Alemann, Ulrich von (1999): Das deutsche Gewerkschaftsmodell auf dem Prüfstand. Alte Herausforderungen und neue Herausforderungen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 50. Jg., H. 12, S. 727-731
- Alemann, Ulrich von (2000): Vom Korporatismus zum Lobbyismus? Die Zukunft der Verbände zwischen Globalisierung, Europäisierung und Berlinisierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 26 –27, S. 3-6
- Alemann, Ulrich von (2002): Für eine gewerkschaftliche Verfassungsdebatte. Gespräch mit Ulrich von Alemann über eine DGB-Reform. Gewerkschaftliche Monatshefte, 53. Jg., H. 1, S. 2-7
- Alemann, Ulrich von/Brandenburg, Patrick (2000): Nordrhein-Westfalen. Ein Land entdeckt sich neu. Köln u.a.
- Alemann, Ulrich von/Heinze, Rolf G. (1981): Kooperativer Staat und Korporatismus: Dimensionen der Neo-Korporatismusdiskussion. In: Alemann, Ulrich von (Hrsg.): Neokorporatismus, Frankfurt/Main-New York, S. 43-61
- Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (1998a): Die Reform der Gewerkschaft ÖTV. Ein Fazit der Projektergebnisse. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 49. Jg., H. 2, S. 109-122
- Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (1998b): Gewerkschaften als politisch-moralische Großorganisationen. Begründung und Anwendung eines neuen Konzeptes. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 55-70

- Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (1998c): Die Reform der Gewerkschaft ÖTV. Ein Fazit der Projektergebnisse in zwölf Punkten. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 405-427
- Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (1998e)(Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden
- Alemann, Ulrich von/Schmidt, Josef (1998d): Die Organisationsreform der Gewerkschaft ÖTV. Ein politikwissenschaftliches Instrumentarium zur Analyse und Evaluation. In Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 23-46
- Armingeon, Klaus (1987): Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1985: Mitglieder, Organisation und Außenbeziehungen. In: Politische Vierteljahresschrift, 28. Jg., H. 1, S. 7-34
- Armingeon, Klaus (1988): Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften 1950-1985. Frankfurt/Main-New York
- Artus, Ingrid (2001): Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West. Wiesbaden
- Baecker, Dirk 2004: Wozu Gewerkschaften? In: Mittelweg, 13. Jg., H. 3, S. 3-20
- Baethge, Martin/Denkinger, Joachim/Kadritzke, Ulf (1995): Das Führungskräfte-dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt/Main-New York
- Baethge, Martin/Hantsche, Brigitte/Pelull, Wolfgang/Voskamp, Ulrich (1986): Jugendliche auf Distanz – Neue Herausforderungen für die gewerkschaftliche Jugendpolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 37. Jg. H. 2, S. 72-84
- Baethge, Martin; Pelull, Wolfgang (1993): Zwischen Individualisierung und Solidarisierung - Entwicklungstendenzen im Verhältnis von Jugendlichen zur Erwerbsarbeit und zu den Gewerkschaften, in: Linne, Gudrun; Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessenvertretung. Opladen, S. 17-40
- Balduin, Siegfried (1993): Neue Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen als Herausforderung für Gewerkschaften. Fünf Thesen über die Schwierigkeiten zwischen Angestellten und ihren Gewerkschaften. In Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn, S. 216-231
- Barnett, William P./Caroll, Glenn R. (1995): Modeling Internal Organizational Change. In: Annual Review of Sociology, 21. Jg. H. 2, S. 217-236

- Baumgarten, Britta (2003), The German Unions and the Unions' Organisation of the Unemployed: Different Communication Strategies Attempting to Shape the Discourse on Unemployment. Paper prepared for the panel 'Social Movements and the Unemployed (1)', ECPR Conference, September 18-21, 2003, Marburg,
- Bechmann, Reinhard (2002): Auswertungsergebnisse der Befragung „Wie gut ist ver.di?“ im Internet vom 20.9.-18.10.02. (DGB Technologieberatung e.V.) www.verdi.de
- Bechmann, Reinhard/Landerer, Silke/Ruhnke, Werner (2004): Qualitätssteigerung in ver.di. Eine Arbeitshilfe zum systematischen Einsatz von Instrumenten des Qualitätsmanagements in der Gewerkschaftsarbeit Ergebnisse des Projektes „Qualitätssteigerung der Gewerkschaftsarbeit“ im ver.di-Landesbezirk Berlin-Brandenburg durchgeführt mit finanzieller Unterstützung durch den ver.di-Innovationsfonds. Berlin (hrsg. vom ver.di Landesbezirk Berlin-Brandenburg)
- Behrens, Martin (2002): Gewerkschaftliche Radikalkur – Mitgliederwerbungsstrategien US-amerikanischer Trade Unions. In: Mitbestimmung, 48. Jg. H. 7, S. 48-51
- Behrens, Martin (2005): Die Rolle der Betriebsräte bei der Werbung von Gewerkschaftsmitgliedern. In: WSI-Mitteilungen, 58. Jg., H. 6, S. 329-338
- Benz, Arthur (1997): Kooperativer Staat? Gesellschaftliche Einflussnahme auf staatliche Steuerung. In: Klein, Ansgar/Schmalz-Bruns, Rainer (Hrsg.): Politische Beteiligung und Bürgerengagement in Deutschland – Möglichkeiten und Grenzen, Bonn, S. 88-113
- Berkessel, Peter (1993): Der Strategieprozess der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen. In: Leif, Thomas/Klein, Ansgar/Legrand, Hans-Josef (Hrsg.): Reform des DGB: Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte, Köln, S. 395-417
- Bertelsmann Stiftung (2004)(Hrsg.): Politische Partizipation in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. Gütersloh
- Beyme, Klaus von (1984): Der Neokorporatismus – Neuer Wein in alte Schläuche? In: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für Historische Sozialwissenschaft, 10. Jg., H. 2, S. 211-233
- Bibouche, Seddik (2003): Neue Orientierungen und Engagementformen von jugendlichen Arbeitnehmer/innen. Tübingen
- Bispinck, Reinhard/Kirsch, Johannes/Schäfer, Claus (2003): Projekt Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsysteem für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (MWA). Projektbericht. Düsseldorf

- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (1999): Flächentarifvertrag und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen (3., überarbeitete und erweiterte Auflage), München-Mehring, S. 185-212
- Blechschmidt, Peter/Gudowius, Uwe/Hensche, Detlef/Treml, Franz/Wiethold, Franziska (2000)(Hrsg.): Welche Arbeitszeit will ver.di? Hamburg
- Bleses, Peter/Vetterlein, Antje (2002): Gewerkschaften ohne Vollbeschäftigung. Wiesbaden
- Boll, Bernhard (1997): Organisation und Akzeptanz. Eine empirische Analyse der IG Metall im Transformationsprozess Ostdeutschlands. Opladen
- Bontrup, Heinz-J. (2004): Faktor Arbeit und bröckelnde gewerkschaftliche Solidarität. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 55. Jg., H. 2, S. 113-119
- Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2001): Dienstleistungen und Industrie. Veränderungen der Beschäftigungsstruktur 1985-1998 – insbesondere im Organisationsbereich der Gewerkschaften NGG, IG BAU, IG BCE, IG Metall und TRANSNET. Frankfurt/Main
- Bsirske, Frank (2001): Ver.di. Aussichten, Chancen, Probleme. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg., H. 5, S. 321-327
- Bsirske, Frank (2003): Interessenvertretung in der Dienstleistungsgesellschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg., H. 10/11, S. 593-601
- Buchanan, James M./Tollison, Robert D./Tullock, Gordon (1980)(Hrsg.): Toward a Theory of the Rent-Seeking Society, College Station
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Frerichs, Joke (1995): Betriebspolitik und Organisationswandel. Neuansätze gewerkschaftlicher Politik zwischen Delegation und Partizipation. Münster
- Burda, Michael C. (2004): Zwischen ideologischer Traumwelt und ökonomischer Einsicht. Die deutschen Gewerkschaften am Beginn des 21. Jahrhunderts. Bad Homburg (Gedanken zur Zukunft 9)
- Cartwright, Sue/Cooper, Cary L. (1996): Managing mergers, acquisitions and strategic alliances: Integrating people and cultures. Oxford-Boston
- Chaison, Gary N. (1986): When Unions Merge. Lexington
- Chaison, Gary N. (1996): Union Mergers in Hard Times. The view of Five Countries, Ithaca-London
- Clever, Holger. (1993): Post-Merger-Management. Stuttgart u.a.
- Deppe, Frank (1979): Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse. Marburg

- Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Harrer, Jürgen (1977)(Hrsg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Köln
- Detje, Richard/Ehlscheid, Christoph/Unterhinninghofen, Hermann (2003): Perspektiven des Streiks. Arbeitskampfkonzepte der IG Metall. Hamburg.
- Dettling, Warnfried (2004): Work-Life-Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Düsseldorf (Arbeitspapier 90 der Hans-Böckler-Stiftung)
- Deutsche Shell (2003)(Hrsg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/Main
- DGB (1999): Arbeitsmarkt Gewerkschaft. Jede sechste Stelle weg. In: DGB einblick, H. 10, S.5
- DGB (2002)(Hrsg.): DGB Trendbarometer 2002. Berlin (Informationen und Positionen der Grundsatzabteilung Nr. 10)
- DIW/WI/WZB (2000): Verbundprojekt Arbeit und Ökologie. Abschlussbericht. Düsseldorf
- Dörre, Klaus (1995): Junge GewerkschafterInnen. Vom Klassenindividuum zum Aktivbürger? Münster
- Dorsch-Schweizer, Marlies/Schulten, Thorsten (2001): Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft. In: WSI-Mitteilungen, 54. Jg., H. 2, S. 113-123
- Dribbusch, Heiner (2003): Gewerkschaftliche Mitgliederengewinnung im Dienstleistungssektor. Ein Drei-Länder-Vergleich im Einzelhandel. Berlin
- Ebbinghaus, Bernhard (2002): Dinosaurier der Dienstleistungsgesellschaft? Der Mitgliederschwund deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. Köln, (MPIfG Working Paper 02/3)
- Ebbinghaus, Bernhard (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 174-203
- Ebbinghaus, Bernhard/Visser, Jelle (2000): Trade Unions in Western Europe since 1945. London
- Eichler, Bertin (2000): Mitgliederbindung und -werbung. Braucht die IG Metall eine neue Leistungspolitik? In: Gewerkschaftliche Monatshefte 51. Jg., H. 3, S. 150-159
- Elger, Ursula/Schluchter, Wolf (1994): IG Metall – Mitgliederbefragung in Thüringen. Berlin-Heidelberg

- Ellguth, Peter (2003) Quantitative Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung und deren statistische Erfassung. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., H. 3, S. 194-199
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2003): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2003. In: WSI Mitteilungen: Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Siftung, 56. Jg., H. 8, S. 450-454
- Evers, Adalbert (2004): Sektor und Spannungsfeld. Zur Theorie und Politik des Dritten Sektors. Münster (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, 27)
- Faust, Michael/Jauch, Peter/Notz, Petra (2000): Befreit und entwurzelt: Führungskräfte auf dem Weg zu „internen Unternehmern“. München-Mehring
- Feist, Ursula/Krieger, Hubert (1986): Jugendliche und Gewerkschaften – Zwischen struktureller Organisationslücke und aktueller Vertrauenskrise. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 37. Jg., H. 2, S. 84-94
- Fichter/Michael/Stöss, Richard/Zeuner, Bodo (2005): Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“. Ergebnispapier zum Workshop „Gewerkschaften und Rechtsextremismus“ im Gewerkschaftshaus des DGB Landesbezirks Berlin-Brandenburg. Berlin
- Fitzenberger, Bernd/Haggeney, Isabelle/Ernst, Michaela (1998): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland. Mannheim, (ZEW-Discussion Paper 98-11 ,Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung)
- Fitzenberger, Bernd/Haggeney, Isabelle/Ernst, Michaela (1999): Wer ist noch Mitglied in Gewerkschaften? Eine Panelanalyse für Westdeutschland. In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 119. Jg., 2, S. 223-263
- Fraenckel, Ernst (1964): Der Pluralismus als Strukturelement der freiheitlich-rechtsstaatlichen Demokratie. München-Berlin
- Fraenckel, Ernst (1991): Deutschland und die westlichen Demokratien. Frankfurt/Main
- Freeman, Richard B. (1986): Effects of Unions on the Economy. In: Lipset, Seymour Martin (Hrsg.): Unions in transition. Entering the second century. San Francisco, S. 177 –200
- Freeman, Richard B./Medoff, James L. (1984): What do unions do? New York.
- Frege, Carola M. (1995): Gewerkschaftsmitglieder in Ostdeutschland: Eine Studie zur Individualisierungsthese. In: BISS public 5. Jg., H. 17, S. 75-82

- Frege, Carola M. (1997): Einstellungen und Verhaltensweisen von Gewerkschaftsmitgliedern in Ost und West, Eine Untersuchung in der deutschen Bekleidungs- und Textilindustrie. In: WSI-Mitteilungen, 50. Jg., H. 11, S. 807-812
- Frege, Carola M. (2000): Das „Organisierungsmodell“ in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51. Jg., H. 3, S. 140-149
- Frerichs, Joke/Pohl, Wolfgang (2000): Akteure des Wandels. Handlungs- und Lernanforderungen an betriebliche Interessenvertretungen in Reorganisationsprozessen. Werkstattbericht. Köln
- Frerichs, Petra/Morschhäuser, Martina/Steinrücke, Margareta (1989): Fraueninteressen im Betrieb. Arbeitssituation und Interessenvertretung von Arbeiterinnen und Angestellten im Zeichen neuer Technologien. Opladen
- Frerichs, Petra/Pohl, Wolfgang (2001): Zukunft der Gewerkschaften Teil I. Mitgliederentwicklung – Organisationsstrukturen Werte und Orientierungen. In: Frerichs, Petra/Pohl, Wolfgang/Fichter, Michael/Gerster, Jochen/Zeuner, Bodo (Hrsg.): Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien, Düsseldorf, S. 9-112
- Frerichs, Petra/Steinrücke, Margareta (1989): Symbolische Interessen von Frauen im Betrieb. In: Das Argument, 31. Jg., H. 2, S. 209-223
- Frey, Birgit (1998): Zwischen Programmatik und Gesinnung. Verlaufsmuster und Etappen im Prozess der Organisationsreform. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 101-130
- Frick, Bernd (1995): Produktivitätsfolgen (über-)betrieblicher Interessenvertretungen. In: Schreyögg, Georg/Sydow, Jörg (Hrsg.): Managementforschung 5. Empirische Studien, Berlin-New York, S. 215-257
- Fröhlich, Dieter/Krieger, Hubert/Radat, Reinhard/Schneider, Reinhart (1989): Gewerkschaften vor den Herausforderungen der Neunziger Jahre. Frankfurt/Main
- Fürstenberg, Friedrich (1970): Die Machtstruktur der industriellen Arbeitsbeziehungen. In: Fürstenberg, Friedrich (2000): Arbeitsbeziehungen im gesellschaftlichen Wandel. München-Mehring, S. 55-68
- Geissbühler, Simon (1999): Politische Orientierungen gewerkschaftlich organisierter Arbeiter- und Mittelschichten in der Schweiz. In: Schweizerische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 5. Jg., H. 2, S. 39-65
- Gensicke, Thomas (2003): Individualität und Sicherheit in neuer Synthese? Wertorientierungen und gesellschaftliche Aktivität. In: Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/Main, S. 139-212

- Gersterkamp, Thomas (2004): Journalistensport Gewerkschaftsschelte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 55. Jg., H. 1., S. 47-52
- Gewerkschaftliche Monatshefte (1999): Bewegte Zeiten – Arbeit an der Zukunft. Dokumentation der wissenschaftlichen Konferenz des DGB „50 Jahre DGB“ am 11. und 12. Oktober 1999 in München. 50. Jg., H. 12, S. 703-843
- Giese, Gudrun (2006): Betriebsrat: unerwünscht. In: Mitbestimmung, 52. Jg., H. 4, S. 26-29
- Glaubitz, Jürgen (1985): Zwischen Unzufriedenheit und Illusion. Angestellte und Gewerkschaften. Glaubitz, Jürgen/Zmida-Schamper, Erna et al.: Hinter Neonlicht und Glitzerwelt. Arbeiten im Kaufhaus. Hamburg, S. 158-189
- Gleißmann, Wilfried (2001): Arbeiten ohne Ende? Meine Zeit ist mein Leben! In: Steinrücke, Margareta/Spitzley, Helmut/Raasch, Sibylle/Mückenberger, Ulrich/Hildebrandt, Eckart (Hrsg.): Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Berlin, S. 123-142
- Götz, Reinhold (1993): Perspektiven und Probleme gewerkschaftlicher Jugendarbeit aus der Sicht der IG Metall. In: Linne, Gudrun/Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessenvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis. Opladen, S. 159-169
- Graf, Melanie (1998): Die Kreisverwaltungen der Gewerkschaft ÖTV. Der Alltag zwischen (Organisations-) Politik und Dienstleistung. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 159-180
- Greven, Michael Th. (1977): Parteien und politische Herrschaft. Zur Interdependenz von innerparteilicher Ordnung und Demokratie in der BRD. Meisenheim am Glan
- Hamann, Andreas/Giese, Gudrun (2004): Schwarzbuch Lidl. Billig auf Kosten der Beschäftigten. Berlin
- Hamann, Götz (2001): www.klassenkampf.de. In: Die Zeit, 25. Oktober, S. 27
- Hartwich, Hans-Hermann (2001): Konzentration und Konkurrenz. Die Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels für die deutschen Gewerkschaften. In: Gegenwartskunde, 50. Jg., H. 2, S. 199-210
- Hasibether, Wolfgang (2001): ver.di kommt – Auf dem Weg zur erneuerten Gewerkschaftsbewegung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg., H. 3, S. 172-183
- Hassel, Anke (1999): Gewerkschaften und sozialer Wandel: Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden

- Hassel, Anke (2000) Organisationsreform und Organisationsformen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51. Jg., H. 3, S. 129-139
- Hassel, Anke (2006a): Die Erosion der gewerkschaftlichen Lobbymacht. In: Leif, Thomas/Speth, Rudolph (Hrsg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland. Bonn, S. 188- 198
- Hassel, Anke (2006b): Zwischen Politik und Arbeitsmarkt. Zum Wandel gewerkschaftlicher Eliten in Deutschland. In: Münkler, Herfried/Straßenberger, Grit/Bohlender, Matthias (Hrsg.): Deutschlands Eliten im Wandel. Frankfurt/Main (im Erscheinen)
- Hattinger Kreis (1994): Diskurs statt Programm. In: Meyer, Hans-Werner (Hrsg.): Aufbrüche – Anstöße. Beiträge zur Reformdiskussion im Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Gewerkschaften. Köln, S. 132-154
- Heinze, Rolf G. (1981): Verbändepolitik und „Neokorporatismus“: Zur politischen Soziologie organisierter Interessen. Mit einem Vorwort von Claus Offe. Opladen
- Held, Josef (1999): Gewerkschaftliche Orientierung jugendlicher Arbeitnehmer in Ost- und Westdeutschland. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 50. Jg., H. 6, S. 366-375
- Hemmer, Hans O. (1988): Zustand: gut – Aussichten: trübe? Anmerkungen zur Lage der Gewerkschaften. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 39. Jg. H. 6, S. 321-330
- Hielscher, Volker (1999): Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften? Berlin (WZB-discussion-paper P 99-504)
- Hoffmann, Jürgen/Hoffmann, Reiner/Mückenberger, Ulrich/Lange, Dietrich (1990)(Hrsg.): Jenseits der Beschlusslage. Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt. Köln
- Honsberg, Sylvia (2001): Frauenlos. Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften. Hamburg.
- Huhn, Jens (2001): Die Schlecker-Kampagne 1994-1995, Gewerkschaft als soziale Bewegung. Mannheim 2001
- Hyman, Richard (1996): Die Identität der europäischen Gewerkschaften im Wandel. In: Mückenberger, Ulrich/Schmidt, Eberhardt/Zoll, Rainer (Hrsg.): Die Modernisierung der Gewerkschaften in Europa. Münster, S. 30-53
- IG BSE/GGLF (1995): BAU Gewerkschaft 2000. Meinungsbilder im Vergleich. Frankfurt/Main-Kassel
- IG Metall (1995): Mit Kopf und Herz: Die Organisation entwickeln. Das Projekt der Organisations-Entwicklung in der IG Metall. Frankfurt/Main

- IG Metall (1999): Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1998. Frankfurt/Main (IG Metall Vorstand Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik Abt. Unternehmensmitbestimmung)
- Inglehart, Ronald (1977): The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics. Princeton-New York
- Jaeger, Michael (2001): Personalmanagement bei Mergers und Acquisitions. Strategien, Instrumente, Erfolgsfaktoren. Neuwied
- Jansen, Stefan A. (2000): 10 Thesen gegen Post Merger Integration Management. In: Organisationsentwicklung, 19. Jg., H. 1, S. 32-47
- Kahmann, Marcus (2005): Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di. Düsseldorf
- Kassebaum, Bernd (2000): Betriebsräte-Netzwerke als Orte gegenseitiger Bildung und Beratung. In: IG Metall (Hrsg.): Bildung und Beratung im Bereich Prozessbegleitung, Projektmanagement, Teamentwicklung, Konfliktberatung, Supervision und Coaching. Frankfurt/Main, S. 159-164
- Kastendiek, Hans (1981): Die Selbstblockierung der Korporatismus-Diskussion: Teilproblematisierungen der gesellschaftlichen Politikorganisation und gesellschaftspolitische Entproblematisierung korporativer Strukturen und Strategien. In: Alemann, Ulrich von (Hrsg.): Neokorporatismus, Frankfurt/Main-New York, S. 92-116
- Kaufmann, Franz-Xaver (2003): Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich. Frankfurt/Main
- Keller, Berndt (1992): Olsons „Rise and Decline of Nations“ oder: Die Grenzen eines neoklassischen Institutionalismus. In: Schubert, Klaus (Hrsg.): Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson, Darmstadt, S. 88-110
- Keller, Berndt (1997): Einführung in die Arbeitspolitik: Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive, München-Wien-Oldenburg
- Keller, Berndt (2001a) Ver.di – oder: Von zukünftigen Schwierigkeiten nach der Euphorie des Zusammenschlusses. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg., H. 6, S. 376-387
- Keller, Berndt (2001b): ver.di: Triumpfmarsch oder Gefangenenechor? Neustrukturierung der Interessenvertretung im Dienstleistungssektor. Hamburg
- Keller, Berndt (2004a): Zusammenschlüsse von Gewerkschaften. Folgen und Perspektiven am Beispiel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). In: Leviathan, 32. Jg., H. 1, S. 89-112

- Keller, Berndt (2004b): Multibranchengewerkschaft als Erfolgsmodell? Zusammenschlüsse als organisatorisches Novum. Hamburg
- Keller, Berndt (2005). Union Formation through Merger: The Case of Ver.di in Germany. In: British Journal of Industrial Relations, 43. Jg., Juni, S. 209-232
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen, 59. Jg., H. 5, S. 235-240
- Kinds, Henk (2000): Allianzen zwischen Wirtschaftsunternehmen und dem gemeinnützigen Sektor. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 13. Jg., H. 2, S. 87-92
- Klein, Martina (1995): Gewerkschaften und Teilzeitarbeit in Deutschland. Eine vergleichende Untersuchung des Einzelhandels und der Gebäudereinigung. Baden-Baden
- Klitzke, Udo/Betz, Heinrich/Möreke, Mathias (2000)(Hrsg.): Vom Klassenkampf zum Co-Management? Perspektiven gewerkschaftlicher Betriebspolitik. Wolfgang Klever zum 60. Geburtstag, Hamburg
- Klotz, Ulrich (1999): Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 50. Jg., H. 10, S. 590-608
- Knight, Kenneth (1988): Matrix-Organisation: ein Überblick. In: Reber, Gerhard/Strehl, Franz (Hrsg.): Matrix-Organisation. Klassische Beiträge zu mehrdimensionalen Organisationsstrukturen, Stuttgart, S. 83-106
- Kocka, Jürgen (2004): Interessenvertretung und Gemeinwohlorientierung im gewerkschaftlichen Handeln gestern und heute. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 55. Jg., H. 10, S. 577-583
- Könke, Günter (2004): Die IG Metall in Ostdeutschland. Der Arbeitszeitkonflikt 2003 und seine Vorgeschichte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 55. Jg., H. 3, S. 175-186
- Kotthoff, Hermann (1997): Führungskräfte im Wandel der Führungskultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin
- Kremendahl, Hans (1977): Pluralismustheorie in Deutschland. Entstehung, Kritik, Perspektiven. Leverkusen
- Kriesi, Hanspeter (1995): Bewegungen auf der Linken, Bewegungen auf der Rechten: Die Mobilisierung von zwei neuen Typen von sozialen Bewegungen in ihrem politischen Kontext. In: Schweizerische Zeitschrift für Politische Wissenschaft, 1. Jg., H. 1, S. 9-52
- Kriesi, Hanspeter (1998): The Transformation of Cleavage Politics. The 1997 Stein Rokkan Lecture. In: European Journal of Political Research, 33. Jg., S. 165-185

- Kudera, Werner/Ruff, Konrad/Schmidt, Rudi (1983): Blue collar – white collar: grey collar? Zum sozialen Habitus von Arbeitern und Angestellten in der Industrie. In: Sozial Welt, 34. Jg., H. 5, S. 201-227
- Küpper, Willi/Ortmann, Günther (1988)(Hrsg.): Mikropolitik – Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen
- Kurz-Scherf, Ingrid/Zeuner, Bodo (2001): Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. Für eine neue Debatte über alte Grundwerte. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52. Jg. H. 3, S. 147-160
- Laumann, Edward O./Knoke, David (1987): The Organizational State. Social Choice in National Policy Domains. Madison-Wisconsin
- LDS (2005) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Nordrhein Westfalen am 30. Juni 2004. Düsseldorf
- Lehmbruch, Gerhard (1983): Neokorporatismus in Westeuropa: Hauptprobleme im internationalen Vergleich. In: Journal für Sozialforschung, 23. Jg., H. 4, S. 407-420
- Leif, Thomas/Klein, Ansgar/Legrand, Hans-Josef (1993)(Hrsg.): Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte. Köln
- Lorenz, Frank/Schneider, Günter (2004)(Hrsg.): Wenn öffentliche Dienste privatisiert werden. Herausforderungen für Betriebs- und Personalräte. Hamburg.
- Lorenz, Frank/Schneider, Günter (2005)(Hrsg.): Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Flexi-Modelle. Konzepte und betriebliche Praxis. Hamburg
- Lorenz, Wilhelm/Wagner, Joachim (1991): Bestimmungsgründe von Gewerkschaftsmitgliedschaft und Organisationsgrad. Eine ökonomische Analyse auf Mikrodatenbasis für die Bundesrepublik Deutschland, In: Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 111. Jg., H. 1, S. 65-82
- Lucke, Doris (1995): Akzeptanz. Legitimität in der „Abstimmungsgesellschaft“. Opladen
- Mai, Herbert (1999): Der Prozess zu ver.di, der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 50. Jg., H. 10, S. 583-589
- Maliszewski, Bärbel/Neumann, Godehard (2003): Bündnisse für Arbeit – Best Practice aus Ländern und Regionen. Düsseldorf (edition der Hans-Böckler-Stiftung 85)
- March, James G./Olsen, Johan P. (1984): The New-Institutionalism: Organizational Factors in Political Life. In: American Political Science review, 78. Jg., H. 3, S. 734-749

- March, James G./Olsen, Johan P. (1989): Rediscovering Institutions: Organizational Basis of Politics. New York
- March, James G./Simon, Herbert A. (1976): Organisation und Individuum. Menschliches Verhalten in Organisationen. Wiesbaden.
- Marks, Mitchell Lee/Mirvis, Philip H. (1998): Joining Forces. Making one plus one equal three in mergers, acquisitions and alliances. San Francisco
- Martens, Helmut (1998): Modernisierung durch Gewerkschaftsfusionen? Der Zusammenschluss von IG BCE und die Herausforderung zur Reform des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 315-328
- Martens, Helmut (2000) Die Netzwerkgewerkschaft – eine Zukunftsoption? In: Gewerkschaftliche Monatshefte 51. Jg. H. 5, S. 306-315
- Märtz, Thomas (1990): Interessengruppen und Gruppeninteressen in der Demokratie. Zur Theorie des Rent-Seeking. Frankfurt/Main u.a.
- Marwell, Gerald/Oliver, Pamela (1993): The Critical Mass in Collective Action: A Micro-Social Theory. Cambridge
- Marwell, Gerald/Oliver, Pamela/Prahl, Ralph (1988): Social Networks and Collective Action: A Theory of the critical Mass III. In: American Journal of Sociology, 94. Jg., H. 3, S. 502-534
- Mehwald, Ulf (2000): ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. Eine empirische und theoretische Untersuchung der Ursachen, der Durchführung und des Erfolgs einer Gewerkschaftsfusion. Konstanz (verwaltungswissenschaftliche Diplomarbeit)
- Menez, Raphael/Töpsch, Karin (2003): Arbeitsregulation in der IT-Branche – Organisationsbedarf und Organisationsfähigkeit aus gewerkschaftlicher Sicht Arbeitsbericht. Stuttgart
- Mengen, Nils (2004): Die Implementierung des Gesetzes zur Neuordnung der geringfügigen Beschäftigung vom 29.3. 1999. Köln, Diss.
- Michels, Robert (1925): Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie. Untersuchung über die obligatorischen Tendenzen des Gruppenlebens. Leipzig
- Möbus, Regina (1998): Erfahrungen mit Reformen an der Basis. Der „Bürgerladen Hagen“. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 241-248

- Morgenroth, Christine (1989): Lebenszusammenhang, Arbeitswelt und zwanghafter Prioritätenwechsel – die Verunmöglichung von Utopien, in: Negt, Oskar/Morgenroth, Christine/Geiling, Heiko/Niemeyer, Edzart (Hrsg.): Emanzipationsinteressen und Organisationsphantasie. Eine ungenutzte Wirklichkeit der Gewerkschaften? Köln, S. 89-91
- Mulitze, Christoph (2006): „Besser als die Gelben Seiten“. In: Mitbestimmung, 52. Jg., H. 4, S. 33-35
- Müller, Hans Peter/Niedenhoff, Horst-Udo/Wilke, Manfred (2002): ver.di: Porträt und Positionen. Köln
- Müller, Hans-Peter (2001): Über die Mühen der Profilbildung einer Dienstleistungsgewerkschaft. Zur Entstehungsgeschichte der Multibranchengewerkschaft "Ver.di" im Spannungsfeld von Organisationskonflikten und Programmsuche. In: Industrielle Beziehungen, 8. Jg., H. 1, S. 108-137
- Müller, Hans-Peter/Wilke, Manfred (2003): Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 122-143
- Müller-Jentsch, Walther/Ittermann, Peter (2000): Industrielle Beziehungen. Daten, Zeitreihen, Trends 1950-1999. Frankfurt/Main
- Müller-Jentsch, Walther/Seitz, Beate (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung im Maschinenbau. In: Industrielle Beziehungen 5. Jg. H. 4, S. 361-387
- Negt, Oskar (1989): Die Herausforderung der Gewerkschaften. Plädoyers für die Erweiterung ihres politischen und kulturellen Mandats. Frankfurt/Main
- Negt, Oskar (1993): Wandlungen im gewerkschaftlichen Selbstverständnis und gesellschaftliche Zukunftsaufgaben. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn, S. 232-242
- Negt, Oskar (2001): Arbeit und menschliche Würde. Göttingen
- Neuberger, Oswald (1995): Mikropolitik. Stuttgart
- Neumann, Franz L. (1978): Die Gewerkschaften in der Demokratie und in der Diktatur. In: Söllner, Alfred (Hrsg.): Neumann, Franz L.: Wirtschaft, Staat, Demokratie. Aufsätze 1930-1954. Frankfurt/Main, S. 145-222
- Niedenhoff, Horst-Udo (1996): Kompromisse statt Kampf. IW-Untersuchung zur Rolle der Gewerkschaften. In: IW-Gewerkschaftsreport, 30. Jg., H. 3, S. 3-14
- Niedenhoff, Horst-Udo/Reiter, Silke (2000): Gewerkschaften 2000. Köln (Institut der Deutschen Wirtschaft Dossier 18)

- Nollert, Michael (1992): Interessenvermittlung und sozialer Konflikt. Über Bedingungen und Folgen neokorporatistischer Konfliktregelung. Pfaffenweiler
- Oertzen, Peter von (1998): Zwischen Tradition und Modernisierung – Otto Brenner und die moderne Gewerkschaftsbewegung. In: Otto Brenner Stiftung (Hrsg.): Visionen lohnen. Politisch-wissenschaftlicher Kongreß der Otto Brenner Stiftung und Festveranstaltung der IG Metall zu Ehren Otto Brenners. Hannover, 6.-8. November 1997, Berlin, S. 95-122
- Offe, Claus (1969): Politische Herrschaft und Klassenstrukturen. Zur Analyse spätkapitalistischer Gesellschaftssysteme. In: Kress, Gisela/Senghaas, Dieter (Hrsg.): Politikwissenschaft. Eine Einführung und ihre Probleme, Frankfurt/Main, S. 135-164
- Offe, Claus (1972): Politische Herrschaft und Klassenstrukturen. Zur Analyse spätkapitalistischer Herrschaftssysteme: In: Prokop, Dieter (Hrsg.): Massenkommunikationsforschung. Bd. 1: Produktion. Frankfurt/Main, S. 336-346
- Offe, Claus (1977): Leistungsprinzip und industrielle Arbeit. Mechanismen der Statusverteilung in Arbeitsorganisationen der industriellen „Leistungsgesellschaft“. Frankfurt/Main
- Offe, Claus (1979): Die Institutionalisierung des Verbandseinflusses – eine ordnungspolitische Zwickmühle. In: Alemann, Ulrich von/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): Verbände und Staat. Opladen, S. 72-91
- Offe, Claus (1981): The Attribution of Public Status to Interest Groups: Observations on the West German Case. In: Berger, Suzanne (Hrsg.): Organizing Interests in Western Europe: Pluralism, Corporatism, and the Transformation of politics, Cambridge, S. 123-158
- Offe, Claus (1984): Korporatismus als System nichtstaatlicher Makrosteuerung? Notizen über die Voraussetzungen und demokratischen Gehalte. In: Geschichte und Gesellschaft. Zeitschrift für historische Sozialwissenschaft, 10. Jg., H. 2, S. 234-256
- Offe, Claus (1996): Designing Institutions in East European Transitions. In: Goddell, Robert (Hrsg.): The Theory of Institutional Design. Cambridge, S. 199-226
- Olson, Mancur (1968): Die Logik des kollektiven Handelns. Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen. Tübingen
- Olson, Mancur (1985): Aufstieg und Niedergang von Nationen. Ökonomisches Wachstum, Stagflation und soziale Starrheit. Tübingen
- Opielka, Michael (2004): Vom Arbeiter zum Bürger. Warum eine „starke“ Bürgerversicherung die Gewerkschaften braucht. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 55. Jg., H. 10., S. 605-614

- ÖTV (2001): „Ich prüfe – und bleibe ÖTV-Mitglied.“ Ergebnisse einer Mitgliederbefragung im Jahr 2000. Stuttgart
- Pappi, Franz Urban/König, Thomas/Knoke, David (1995): Entscheidungsprozesse in der Arbeits- und Sozialpolitik. Der Zugang der Interessen zum Regierungssystem über Politikfeldnetze: Ein deutsch-amerikanischer Vergleich. Frankfurt/Main-New York
- Pege, Wolfgang (1997): Nur zarte Hoffnungsschimmer. Drittes „trendbarometer“. Image und Politik der Gewerkschaften. In: IW-Gewerkschaftsreport, 31. Jg., H. 2, S. 16-39
- Pege, Wolfgang (2000a): Einheitsgewerkschaft – ein Auslaufmodell? Mitgliederzahlen der deutschen Gewerkschaften 1999. In: IW-Gewerkschaftsreport, 34. Jg., H. 1, S. 3-23
- Pege, Wolfgang (2000b): Teure Kosmetik. Die Image-Kampagne 2000 des DGB. In: IW-Gewerkschaftsreport, 34. Jg., H. 2, S. 64-70
- Peters, Jürgen (2000)(Hrsg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld. Hamburg
- Peters, Klaus (2005): Wie Krokodile Vertrauen schaffen. Die neue Selbstständigkeit im Unternehmen: Arbeiten ohne Ende?. In: Lorenz, Franz/Schneider, Günter (Hrsg.): Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Flexi-Modelle: Konzepte und betriebliche Praxis, Hamburg, S. 63-76
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (2000) Der Dritte Sektor in Deutschland – seine Perspektiven im neuen Millennium. Münster (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor 10)
- Pritchett, Price (1985): After the merger: Managing the shockwaves. Dallas
- Prott, Jürgen (1998): Der Gewerkschaftssekretär. Eine konfliktreiche berufliche Rolle. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 329-340
- Prott, Jürgen (2001): Betriebsräte helfen Betriebsräten. Mobilisierungschancen ehrenamtlicher Beteiligung im Beraternetzwerk Küste der Industriegewerkschaft Metall. Bericht über eine soziologische Fallstudie. Düsseldorf
- Prott, Jürgen (2003): Funktionäre in den Gewerkschaften. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 223-243
- Prott, Jürgen (2004): Kolleginnen. Verwaltungsangestellte in Gewerkschaftsbüros. Münster.
- Prott, Jürgen/Keller, Axel (2002): Hauptamtliche. Zerreißproben örtlicher Gewerkschaftsarbeit. Münster

- Prott, Jürgen (2000): Funktionsapparate ohne Nachwuchs? Probleme gewerkschaftlicher Personalpolitik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 51. Jg., H. 3, S. 120-128
- Pyhel, Jörg (2004): Ist es rational, Gewerkschaftsmitglied zu sein? Ökonomische Theorie und gewerkschaftliche Mitgliederloyalität? In: Mittelweg, 13. Jg., H. 3, S. 32-44
- Renneberg, Peter (2005): Die Arbeitskämpfe von morgen? Arbeitsbedingungen und Konflikte im Dienstleistungsbereich. Hamburg
- Reutter, Werner (2002): Verbände, Staat und Demokratie. Zur Kritik der Korporatismustheorie. In: Zeitschrift für Parlamentsfragen, 33. Jg., H. 3, S. 501-511
- Riexinger, Bernd (2000): Auswege aus der politischen Krise der Gewerkschaften. In: UTOPIE kreativ, H. 111 (Januar 2000), S. 52-56
- Rudolph, Wolfgang (1996): Präsenz von Gewerkschaften und Betriebsräten in Klein- und Mittelbetrieben. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Mitbestimmung in Klein- und Mittelbetrieben. Bonn (Gesprächskreis Arbeit und Soziales 71), S. 17-26
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfram (1996): Betriebsräte im Wandel. Aktuelle Entwicklungsprobleme gewerkschaftlicher Betriebspolitik im Spiegel der Betriebsratswahlen. Münster
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfram (1998): Trendreport Betriebsräte-wahlen '98. Das Profil der Betriebsräte zum Ende der 90er Jahre. Düsseldorf
- Rudolph, Wolfgang/Wassermann, Wolfram (2003): Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsrätewesens. Ergebnisse der Betriebs-rätewahlen 2002. Schlussbericht des Projekts „Trendreport Betriebsräte-wahlen 2002“ – Ergebnisse der erweiterten Analyse. Kassel
- Salisbury, Robert H. (1969): An Exchange Theory of Interest Groups- In: Mid-west Journal of Political Science, 13. Jg, H. 1, S. 1-3
- Salomon, Lester M./Anheier, Helmut K. (1997): Der dritte Sektor in internationaler Perspektive. In: Anheier, Helmut K. u.a. (Hrsg.): Der Dritte Sektor in Deutschland, Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel, Berlin, S. 153-174
- Sauerborn, Werner (2000): Das Politische an der Standortfrage, In: Sozialismus, 27. Jg., H. 7-8, S. 38-40
- Schäfer, Claus (2001): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick. In: WSI Mitteilungen, 54. Jg. H. 2, S. 65-75
- Schäfer, Claus (2003): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2002 – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., H. 3, S. 139-148

- Schäfer, Claus (2005): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05 – Ein Überblick. In: WSI-Mitteilungen, 58. Jg. H. 6, S. 291-299
- Schmid, Josef (1998): Verbände. Interessenvermittlung und Interessenorganisation. Lehr- und Arbeitsbuch. München-Wien
- Schmid, Josef (2002): Bürgerschaftliches Engagement – Gewerkschaften – Arbeitswelt. Bonn (Electronic ed.: Bonn: FES Library, 2003)
- Schmidt, Eberhardt (1972): Ordnungsfaktor oder Gegenmacht. Die politische Rolle der Gewerkschaften. Frankfurt/Main
- Schmidt, Nikolaus (2000): Tertiarisierung – Ende der Industriegewerkschaften? Zum Verhältnis von Industriesektor und industriellen Dienstleistungen: In Peters, Jürgen (Hrsg.): Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld. Hamburg, S. 20-49
- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1999): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, Walter (Hrsg.): Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen. München (3. überarbeitete und erweiterte Auflage), S. 167-200
- Schmidt, Rudi/Wentzke, Theodor (1992): Auf dem Weg nach oben? Bewusstsein und Sozialcharakter der Angestellten. Hamburg
- Schmitter, Philippe C. (1979): Interessenvermittlung und Regierbarkeit. In: Alemann, Ulrich von/Heinze, Rudolf G. (Hrsg.): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Analysen, Positionen, Dokumente, Opladen, S. 92-114
- Schnabel, Claus (1989): Determinants of trade union growth and decline in the Federal Republic of Germany. In: European Sociological Review, 5. Jg., H. 2, S. 133-146
- Schnabel, Claus (1993) Bestimmungsgründe der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft. In: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, 38 Jg., S. 205-224
- Schnabel, Claus (1995): Entwicklungstendenzen der Arbeitsbeziehungen in der Bundesrepublik Deutschland seit Beginn der achtziger Jahre. In: Mesch, Michael(Hrsg.): Sozialpartnerschaft und Arbeitsbeziehungen in Europa. Wien, S. 53-74
- Schnabel, Claus (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. Nürnberg (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Diskussionspapiere Nr. 34)
- Schnabel, Claus/Pege, Wolfgang (1992): Gewerkschaftsmitglieder: Zahlen, Strukturen, Perspektiven. Köln

- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2003): Determinants of Trade Union Membership in Western Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000. Bonn (Forschungsinstitut für Zukunft und Arbeit, Discussion Paper No. 708)
- Schneekloth, Ulrich (2003): Demokratie, ja – Politik, nein? Einstellungen Jugendlicher zur Politik. In: Deutsche Shell (Hrsg.): Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus. Frankfurt/Main, S. 91-137
- Schommer, Martin (2001): Musterschüler oder Sorgenkind? Die Deutsche Postgewerkschaft und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr auf dem Weg in die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Band 1. Konstanz (überarbeitete Fassung der Diplomarbeit im Fach Verwaltungswissenschaft - www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2002/809)
- Schreiber, Werner (1996): Kampfkraft durch Dienstleistung. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 47. Jg., H. 6, S. 356-367
- Schreieder, Agnes (2005): Organizing Summer 2004. Ein deutsch-amerikanisches Tagebuch. In: Mitbestimmung, 51. Jg., H. 1 + 2, S. 34-37
- Schreyögg, Georg (1998): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden
- Schroeder, Wolfgang/Silvia, Stephen J. (2003): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden, S. 244-270
- Schroeder, Wolfgang/Wessels, Bernhard (2003): Das deutsche Gewerkschaftsmodell im Transformationsprozess: Die neue deutsche Gewerkschaftslandschaft. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 11-37
- Schubert, Klaus (1992)(Hrsg.): Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie. Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson. Darmstadt
- Schulz, Carola (1984): Der gezähmte Konflikt: zur Interessenverarbeitung durch Verbände und Parteien am Beispiel der Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik (1966 bis 1976). Opladen
- Sebaldt, Martin (1997): Organisierter Pluralismus. Kräftefeld, Selbstverständnis und politische Arbeit deutscher Interessengruppen. Opladen
- Sebaldt, Martin/Straßner, Alexander (2004): Verbände in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (1996): Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden

- Statistisches Bundesamt (2004)(Hrsg.): Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn
- Statistisches Bundesamt (2005): Statistisches Jahrbuch 2005. Wiesbaden
- Steinberg, Rudolf (1973): Die Interessenverbände in der Verfassungsordnung. In: Politische Vierteljahresschriften, 14. Jg., H.1, S. 27-65
- Stöss, Richard (2005): Mitgliederschwund der Gewerkschaften in Berlin (und Brandenburg). Zielgruppen für eine Mitgliederkampagne. Berlin (Berlin-Brandenburg BUS)
- Streeck, Wolfgang (1979): Gewerkschaften als Mitgliederverbände. In: Bergmann, Joachim (Hrsg.): Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt/Main, S. 72-110
- Streeck, Wolfgang (1981): Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie. Bodenheim
- Streeck, Wolfgang (2001): Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit. In: Abel, Jörg/Sperling, Hans-Joachim (Hrsg.): Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen, München-Mehring, S. 271-279
- Stück, Heiner (1991): Die „modernen Arbeitnehmer“. Einkommens- und Haushaltssituation der Angestellten – Das Beispiel Bremen. Hamburg
- Sverke, Magnus/Chaison, Gary N./Sjöberg, Anders (2004): Do Union Mergers Affect the members? Short- and Long-term Effects on Attitudes and Behaviour. In: Economic and industrial democracy, 25. Jg., H. 1, S. 103-124
- Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea/Jenter, Anne (2004): Repräsentanz und Beteiligung von Frauen und Männern in Gewerkschaften. Berlin (DGB-Bundesvorstand (Hrsg.),Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik, Positionen und Hintergründe Nr.4)
- Trautwein-Kalms, Gudrun (1995): Ein Kollektiv von Individualisten? Interessenvertretung neuer Beschäftigungsgruppen. Berlin
- Trautwein-Kalms, Gudrun/Viedenz, Jürgen (2001): Dienstleistungsarbeit und Interessenvertretung. Sonderauswertung der WSI-Betriebsräte-Befragung 2000 für den privaten Dienstleistungsbereich. Düsseldorf (WSI-Diskussionspapier Nr. 94)
- Türk, Klaus (1989): Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trendreport. Stuttgart
- Ullmann, Hans-Peter (1988): Interessenverbände in Deutschland. Frankfurt/Main

- Undy, Roger (1999): 'Negotiating amalgamations: territorial and political consolidation and administrative reform in public-sector service unions in the UK. In: British Journal of Industrial Relations, 37 Jg., H. 3, S. 445-463
- Urban, Hans-Jürgen (2001): Der Arbeitskraftunternehmer – Ein neues Produkt der Spektakel-Soziologie?. In: Wagner, Hilde (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 99-119
- Veh, Susanne (2002): Branchendaten Einzelhandel 2001. Berlin (hrsg. von ver.di, Fachbereich Handel, Abteilung Branchenpolitik)
- Ver.di (2003): Gute Erreichbarkeit – zufriedene Mitglieder. Auswertung einer Mitglieder-Befragung im ver.di-Bezirk Cottbus zur telefonischen Erreichbarkeit im November-Dezember 2002. (Projekt Qualitätssteigerung der Gewerkschaftsarbeit) www.verdi.de
- Ver.di (2004a): Gewerkschaften und neue Wirtschaft. Projekt int.unity - building up an international trade union community in the net. Berlin
- Ver.di (2004b)(Hrsg.): Mitgliederwerbung in die Tagesarbeit integrieren. Berlin (ver.di Bundesverwaltung Ressort 4, Bereich Vertrauensleute und Betriebsarbeit)
- Ver.di (2005): Teile und herrsche. Angestellte der Techniker Krankenkasse gründeten eine eigene Arbeitnehmervertretung. Zum Hintergrund Isolde Kunkel-Weber. In: ver.di Publik, November, S. 5
- Ver.di (2006): Mitgliederentwicklung. Rückgang deutlich gebremst. In: ver.di News, H. 3, S. 7
- Voß, Günter G./Pongratz, Hans G. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50 Jg., H. 1, S. 131-158
- Voss-Dahm, Dorothe (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? In IAT (Hrsg.): Jahrbuch 2005, Gelsenkirchen, S. 232-246
- Voss-Dahm, Dorothea/Lehndorff, Steffen (2003): Lust und Frust moderner Verkaufsarbeit. Beschäftigung- und Arbeitszeittrends im Einzelhandel. Gelsenkirchen (Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik 2003-02)
- Waddington, Jeremy (1995): The Politics of Bargaining: The Merger Process and British Trade Union Structural Development, 1892-1987. London
- Waddington, Jeremy/Hoffmann, Jürgen (2000): The German Union Movement in Structural Transition: Defensive Adjustment or Setting a new Agenda? In: Hoffmann, Reiner/Jacobi, Otto/Keller, Berndt/Weiss, Manfred (Hrsg.): Transnational Industrial Relations in Europe, Düsseldorf, S. 113-137

- Waddington, Jeremy/Kahmann, Marcus/Hoffmann, Jürgen (2003): United we stand? Trade Union mergers – UK and Germany compared. London (Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society)
- Wald, Renate (1992): Angestellte Arbeitnehmerinnen und ihre Interessen. Ergebnisse von Fallstudien. In: WSI-Mitteilungen, 45. Jg., H. 3, . 171-179
- Wanger, Susanne (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. In: IAB-Forschungsbericht, 3. Jg., H. 2
- Warich, Bert (2002): Branchenreport Großhandel. Berlin (hrsg. von ver.di, Fachbereich Handel, Fachgruppe Großhandel)
- Warich, Bert (2004): Branchendaten Einzelhandel 2003 (Jahresergebnisse 2003 mit Datenstand Januar 2004). Berlin (hrsg. von ver.di, Fachbereich Handel, Bereich Branchenpolitik)
- Warich, Bert (2005): Branchendaten – Einzelhandel. Jahresergebnisse 2004. Berlin (hrsg. von ver.di, Fachbereich Handel, Bereich Branchenpolitik)
- Wassermann, Wolfgang (1999): Mitbestimmung in Gefahr? Zwischen Vertretungslücke und neuen Anforderungen an die Interessenvertretung im Dienstleistungsbereich. In: Fricke, Werner (Hrsg.): Arbeitsorganisation, regionale Entwicklung und industrielle Demokratie. Bonn (Forum Zukunft der Arbeit, 7), S. 171-181
- Weber, Jürgen (1977): Die Interessengruppen im politischen System der Bundesrepublik Deutschland
- Weber, Jürgen (1987): Politikvermittlung als Interessenvermittlung durch Verbände. In: Sarcinelli, Ulrich (Hrsg.): Politikvermittlung. Beiträge zur politischen Kommunikationskultur, Bonn, S. 203-218
- Weber, Max (1976): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen
- Weis, Stefan (1993): Stand und Perspektiven gewerkschaftlicher Jugendarbeit in der IG Chemie-Papier-Keramik. In: Linne, Gudrun/Pelull, Wolfgang (Hrsg.): Jugend: Arbeit und Interessenvertretung in Europa. Befunde aus der Jugendforschung und gewerkschaftlichen Praxis. Opladen, S. 171-181
- Weischer, Christoph (1993): Gewerkschaftsorganisation auf dem Prüfstand. Eine Bilanz der gewerkschaftssoziologischen Diskussion. In: Leif, Thomas/Klein, Ansgar/Legrand, Hans-Josef (Hrsg.): Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte, Köln, S. 89-144
- Weitbrecht, Hansjorg (1969): Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie. Berlin

- Weßels, Bernd (2003): Gewerkschaften in der Mediengesellschaft. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 323-343
- Weßels, Bernhard (2000): Die Entwicklung des deutschen Korporatismus. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 26-27, S. 16-21
- Westermann, Klaus (1998): Professionelle Steuerung und modernes Informationsmanagement. Strategisches Controlling in Gewerkschaften. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 307-314
- Wiesenthal, Helmut (1987): Strategie und Illusion. Rationalisierungsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980 –1985. New York-Frankfurt/Main
- Wiesenthal, Helmut/Clasen, Ralf (2003): Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionsträger?. In: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernd (Hrsg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden. S. 296-322
- Willman, Paul (1996): Merger Propensity and Merger Outcomes among UK Unions 1986-1995. In: Industrial Relations Journal, 27 Jg., H. 4, S. 331-338
- Wimmer, Rudolf (1993): Zur Eigendynamik komplexer Organisationen. Sind Unternehmungen mit hoher Eigenkomplexität noch steuerbar? In: Fatzer, Gerhard (Hrsg.): Organisationsentwicklung für die Zukunft. Ein Handbuch, Köln, S. 255-308
- Windorf, Paul (1989): Vom Korporatismus zur Deregulierung. Thesen zum Strukturwandel der Gewerkschaften. In: Journal für Sozialforschung, 29. Jg., H. 4, S. 367-387
- Windorf, Paul/Haas, Joachim (1989): Who joins the union? Determinations of trade union membership in West Germany 1976-1984. In: European Sociological Review, 5. Jg., H. 2, S. 147-166
- Woyke, Wichard (1997): Pluralismus. In: Andersen, Uwe/Woyke, Wichard (Hrsg.): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland, Bonn, S. 431-432
- WSI-Projektgruppe (1999): Ausgewählte Ergebnisse der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1997/98. Düsseldorf
- Zahn, Horst-Dieter (1993): DGB-Jugend im Umbruch. In: Leif, Thomas/Klein, Ansgar/Legrand, Hans-Josef (Hrsg.): Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchspläne und Modernisierungskonzepte, Köln, S. 293-331

- Zech, Rainer (1996): Mitmach-Gewerkschaften gibt es nicht. Zur Kommunikation mit Mitgliedern. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 47 Jg., H. 5, S. 309-317
- Zech, Rainer (1998): Managementprobleme in Gewerkschaften. Ein Beitrag zu Theorie der Nonprofit Organisationen. In: Alemann, Ulrich von/Schmid, Josef (Hrsg.): Die Gewerkschaft ÖTV: Reformen im Dickicht gewerkschaftlicher Organisationspolitik. Baden-Baden, S. 353-369
- Zeuner, Bodo (2001a): Sozialdarwinismus oder erneuerte Solidarität? Die politische Zukunft der Gewerkschaften. (Vortrag zur Auftaktveranstaltung 2001 vor BildungsarbeiterInnen der ÖTV, Bezirk NW II am 19.1.01 in Bochum)
- Zeuner, Bodo (2001b): Alternative Zukunftspfade der deutschen Gewerkschaften. In: Wagner, Hilde (Hrsg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 238-249
- Zimmer, Annette (1996a): Vereine – Basiselemente der Demokratie. Eine Analyse aus der Dritte-Sektor-Perspektive. Opladen
- Zimmer, Annette (1996b): Was bringt die Dritte Sektor-Forschung den internationalen NGOs und Bewegungsnetzwerken. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 9. Jg., H. 2, S. 52-60
- Zimmer, Annette (2002): Dritter Sektor und soziales Kapital. Münster (Münsteraner Diskussionspapiere zum Nonprofit-Sektor, 19)
- Zimmer, Annette/Scholz, Martina (1992): Ökonomische und politologische Theorieansätze – Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat. In: Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen, 5. Jg., H. 4, S. 21-39
- Zoll, Rainer (1991): Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 42. Jg., H. 6, S. 390-399
- Zoll, Rainer (1994): Zur Aktualität von Beteiligung. In: Oetjen, Hinrich/Zoll, Rainer (Hrsg.): Gewerkschaften und Beteiligung: eine Zwischenbilanz. Münster, S. 12-23

Anhang

Fragebogen

Dieser Fragebogen richtet sich an ver.di-Mitglieder im Fachbereich Handel in Nordrhein-Westfalen.

Bitte beantworten Sie möglichst alle Fragen. Jede Antwort ist wichtig, falsche Antworten gibt es nicht. Falls eine Frage nicht beantwortet werden kann, lassen Sie bitte die Antwort frei.

Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen in dem beiliegenden frankierten Briefumschlag an ver.di Landesverband Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf.

Die Befragung folgt strikt den Richtlinien des Datenschutzes, d.h.: Es werden keine Antworten von einzelnen Personen veröffentlicht, jeder Fragebogen wird anonym eingegeben und danach vernichtet.

Mitgliederfragebogen

Es folgen zunächst einige allgemeine Äußerungen zur ver.di-Gründung

1. Bitte geben Sie an, ob Sie den Statements zustimmen, oder sie ablehnen.	stimme voll zu	stimme zu	lehne ab	lehne völlig ab
Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner Gründungsgewerkschaft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was ver.di tut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die ver.di-Gründung hat die Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifverhandlungen erhöht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ver.di verschleudert seine Mitgliedsbeiträge für übertrieben hohe Vorstandsgehälter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ver.di zählt die einzelne Meinung mehr als in den Gründungsorganisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obwohl im Handel überwiegend Frauen organisiert sind, haben bei ver.di Männer das Sagen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufgrund des Mitgliederschwundes sind Zusammenschlüsse zu großen Gewerkschaften – wie ver.di – unumgänglich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zusammenschluss zu ver.di ist hauptsächlich von Funktionären ohne Beteiligung der Basis gemacht worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	stimme voll zu	stimme zu	lehne ab	lehne völlig ab
Durch die Gründung von ver.di haben sich die Einflussmöglichkeiten der Gründungsgewerkschaften auf Politik und Gesellschaft erheblich vergrößert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die Organisationsstruktur von ver.di ist eine Durchsichtigkeit der innergewerkschaftlichen Entscheidungen kaum noch gegeben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine große Organisation wie ver.di wirtschaftet besser mit den Mitgliedsbeiträgen als die fünf Einzelorganisationen vor ver.di.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die 13 Fachbereiche in ver.di treten wie einzelne Gewerkschaften auf.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Der Zusammenschluss zu ver.di war notwendig, weil nur eine große Gewerkschaft eine erfolgreiche Politik gegenüber Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden betreiben kann.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spezialisierte Gewerkschaften für einzelne Branchen können für ihre Mitglieder mehr erreichen als Multibranchengewerkschaften wie ver.di.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nun interessieren uns Ihre Einstellungen und Erwartungen an ver.di

2. Welche gewerkschaftspolitischen Aufgabenfelder erachten Sie für sich als wichtig?

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	sehr unwichtig
- Sicherung der Sozialsysteme (gesetzliche Rentenversicherung, Krankenversicherung etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Löhne und Gehälter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Sicherung und Verbesserung von Ausbildung/ Jugendarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Frauenpolitik/ Gleichberechtigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Arbeitszeitpolitik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- betriebliche Sozialpolitik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Seniorenarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Integration von ausländischen Kollegen/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Welche Mitgliedsleistungen von ver.di sind Ihnen bekannt? Welche haben Sie bereits in Anspruch genommen?

	ist mir bekannt	in Anspruch genommen
- Bildungsangebot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Streikgeld	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Rechtsberatung zum Arbeitsrecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Rechtsvertretung beim Arbeitsrecht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Freizeitunfallversicherung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Lohnsteuerberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Mietrechtsberatung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Leistungen des Mitgliederservice (Reisen, Finanzdienstleistungen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Welche Eigenschaften und Leistungen sind Ihnen bei ver.di wichtig?

	sehr wichtig	wichtig	unwichtig	sehr unwichtig
- Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Verhandlung von Tarifverträgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Rechtsberatung und -vertretung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Serviceleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Bildungsangebot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Welche Leistungen sollten von ver.di ausgebaut bzw. verbessert werden? (Mehrfachantworten möglich)

- Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft	<input type="radio"/>
- Aushandlung von Tarifverträgen	<input type="radio"/>
- Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung	<input type="radio"/>
- Bildungsangebot	<input type="radio"/>
- Rechtsberatung und -vertretung im Arbeitsrecht	<input type="radio"/>
- Rechtsberatung in anderen Rechtsfeldern	<input type="radio"/>
- Mitgliederservice	<input type="radio"/>

6. Wie beurteilen Sie die Betreuung durch ver.di in Ihrem ver.di-Bezirk auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)?

- sehr gut	<input type="radio"/>
- gut	<input type="radio"/>
- befriedigend	<input type="radio"/>
- ausreichend	<input type="radio"/>
- mangelhaft	<input type="radio"/>
- ungenügend	<input type="radio"/>
- das kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

7. Muss Ihrer Meinung nach die Betreuung durch den ver.di-Bezirk verbessert werden?

- nein, die Betreuung ist ausreichend	<input type="radio"/>
- ja, die Betreuung muss verbessert werden	<input type="radio"/>
- das kann ich nicht beurteilen	<input type="radio"/>

8. Welche Informationsquellen nutzen Sie, um sich über die Aktivitäten von ver.di zu informieren?

	regelmäßig	selten	nie
- Kontakt mit ver.di-Bezirk (persönlich, telefonisch)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- ver.di public	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- Flugblätter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- ver.di-Homepage im Internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
- sonstige ver.di-Publikationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nun folgen einige Fragen zu Ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft

9. Wie alt sind Sie?

_____Jahre

10. Wie ist ihr Geschlecht?

- Weiblich

☐

- Männlich

☐

11. In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

- Einzelhandel

☐

- Groß- und Außenhandel

☐

- sonstige Branche

☐

- zur Zeit nicht beschäftigt

☐

12. In welchem Jahr sind Sie Mitglied der Gewerkschaft geworden? Aus welcher Gründungsgewerkschaft kommen Sie?

- Eintrittsjahr :

- Gründungsgewerkschaft

☐ HBV

☐ DAG

☐ sonstige

- eventuelle vorherige Gewerkschaftsmitgliedschaft Welche?

von _____(Jahr) bis _____(Jahr)

13. Haben Sie betriebliche oder gewerkschaftliche Funktionen inne?

Betriebliche Funktionen (BR, JAV)

Gewerkschaftliche Funktionen

- in der Vergangenheit hatte ich Funktionen inne

☐
☐

- bis zu welchem Jahr?

- ich habe gegenwärtig Funktionen inne

☐
☐

- ich bin weder in betrieblichen noch in gewerkschaftlichen Gremien

☐
☐

14. Zu welchem Zeitpunkt Ihres Berufslebens sind Sie Mitglied der Gewerkschaft geworden?

- zu Beginn der Ausbildung

☐

- während meiner Ausbildung

☐

- bei Antritt der ersten Stelle nach meiner Ausbildung

☐

- während meiner ersten Stelle

☐

- nach einem Betriebswechsel

☐

- bei einem Arbeitsplatzwechsel in den Handel

☐

- zu einem anderen Zeitpunkt in meinem Berufsleben

☐

15. Wie oder zu welchem Anlass sind Sie Mitglied von ver.di bzw. eine der Gründungsgewerkschaften geworden?

- Werbung durch Familie/Verwandte

☐

- Werbung durch Kollegen/Kolleginnen

☐

- Werbung durch Betriebsrat

☐

- meine Kandidatur zu Betriebsratswahlen

☐

- bei einem Arbeitskampf/Streik

☐

- durch einen Übertritt aus einer anderen Gewerkschaft

☐

- aufgrund beruflicher Fragen/Probleme

☐

- ohne besonderen Anlass

☐

- sonstiges

☐

16. Was waren Ihre Beitrittsmotive zur Gewerkschaft?(Mehrfachantworten möglich)

- Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen in Politik und Gesellschaft

☐

- Einzige Interessenvertretung im Betrieb

☐

- Konfliktunterstützung

☐

- tarifvertragliche Leistungen

☐

- Rechtsschutz

☐

- Arbeitslosigkeit

☐

- Solidarität

☐

- Sonstiges

☐

17. Bei welchen Aktivitäten haben Sie bereits bei ver.di bzw. bei einer der Gründungsorganisationen teilgenommen?

häufig

Gelegentlich

nie

- 1. Mai-Kundgebung

☐
☐
☐

- Demonstrationen

☐
☐
☐

- Streik/Warnstreik

☐
☐
☐

- Bildungsveranstaltungen

☐
☐
☐

- Gremienarbeit bei ver.di bzw. der Gründungsorganisation

☐
☐
☐

- Sonstiges

☐
☐
☐

18. Treten Sie als ver.di-Mitglied im Betrieb oder in Ihrem Bekanntenkreis auf?

- immer oder häufig

☐

- gelegentlich bzw. manchmal

☐

- selten bzw. nie

☐

- kann ich nicht sagen

☐

Zum Abschluss noch einige Fragen zu Ihrem Beruf und Ihrem Arbeitsverhältnis

19. Wie ist Ihre berufliche Qualifikation? (Mehrfachantworten möglich)

- | | |
|---|-----------------------|
| - in Ausbildung | <input type="radio"/> |
| - mit Berufsabschluss | <input type="radio"/> |
| - ohne Berufsabschluss (aber nicht in Ausbildung) | <input type="radio"/> |
| - Fachhochschulabschluß | <input type="radio"/> |
| - Hochschulabschluß | <input type="radio"/> |
| - Sonstiges | <input type="radio"/> |

20. Wie ist Ihre berufliche Stellung?

- | | |
|--|-----------------------|
| - Arbeiter/in | <input type="radio"/> |
| - Angestellte/r | <input type="radio"/> |
| - Auszubildende/r | <input type="radio"/> |
| - Praktikant/in | <input type="radio"/> |
| - Student/in | <input type="radio"/> |
| - erwerbslos (bitte weiter mit Frage 28) | <input type="radio"/> |
| - sonstiges und zwar | <input type="radio"/> |

21. Arbeitest Sie in Vollzeit oder in Teilzeit?

- | | |
|---------------------------|-----------------------|
| - Vollzeit | <input type="radio"/> |
| - Teilzeit | <input type="radio"/> |
| - geringfügig beschäftigt | <input type="radio"/> |

22. Wie viele Stunden beträgt Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

- | | |
|--|--|
| - Anzahl der Stunden pro Woche | <input type="text" value="____, ____ Std."/> |
| - ich habe keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit | <input type="radio"/> |

23. Arbeiten Sie in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis?

- | | |
|-----------------|-----------------------|
| - Unbefristet | <input type="radio"/> |
| - Befristet | <input type="radio"/> |
| - in Ausbildung | <input type="radio"/> |

24. Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten?

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| - bis 5 Beschäftigte | <input type="radio"/> |
| - 6 – 20 Beschäftigte | <input type="radio"/> |
| - 21 – 50 Beschäftigte | <input type="radio"/> |
| - 51 – 200 Beschäftigte | <input type="radio"/> |
| - 201 – 500 Beschäftigte | <input type="radio"/> |
| - über 500 Beschäftigte | <input type="radio"/> |

25. Arbeiten Sie in einem Einzelbetrieb oder in einem Unternehmen?

- | | |
|---|-----------------------|
| - ich arbeite in einem Einzelbetrieb | <input type="radio"/> |
| - ich arbeite in einer Filiale eines Unternehmens | <input type="radio"/> |
| - ich arbeite in der Zentrale eines Unternehmens | <input type="radio"/> |

26. Wird in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag angewendet?

- | | |
|---|-----------------------|
| - es gilt der Flächentarifvertrag des Einzelhandel NRW bzw. des Groß- und Außenhandel NRW | <input type="radio"/> |
| - es gibt einen Haus- bzw. Firmentarifvertrag | <input type="radio"/> |
| - es kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung | <input type="radio"/> |

27. Besteht in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat?

- | | |
|--------|-----------------------|
| - ja | <input type="radio"/> |
| - nein | <input type="radio"/> |

28. Welche Anregungen und Kritik haben Sie an ver.di?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang

Auswertung Fragebogen – Einfache Häufigkeiten

1. Allgemeine Äußerungen zur ver.di-Gründung

Statement 1: Ich fühle mich mit ver.di mehr verbunden als mit meiner Gründungsgewerkschaft.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	76	8,8	8,8
	stimme zu	408	47,1	55,9
	lehne ab	333	38,5	94,3
	lehne völlig ab	49	5,7	100,0
	Gesamt	866	100,0	
Fehlend	keine Antwort	134		
Gesamt		1000		

Statement 2: Leute wie ich haben sowieso keinen Einfluss darauf, was ver.di tut.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	104	11,2	11,2
	stimme zu	376	40,6	51,8
	lehne ab	335	36,2	88,0
	lehne völlig ab	111	12,0	100,0
	Gesamt	926	100,0	
Fehlend	keine Antwort	74		
Gesamt		1000		

Statement 3: Die ver.di-Gründung hat die Durchsetzungsfähigkeit in den Tarifverhandlungen erhöht.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	141	15,7	15,7
	stimme zu	488	54,3	70,0
	lehne ab	228	25,4	95,3
	lehne völlig ab	42	4,7	100,0
	Gesamt	899	100,0	
Fehlend	keine Antwort	101		
Gesamt		1000		

Statement 4: Ver.di verschleudert seine Mitgliedsbeiträge für übertrieben hohe Vorstandsgehälter.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	88	11,3	11,3
	stimme zu	217	27,9	39,3
	lehne ab	380	48,9	88,2
	lehne völlig ab	92	11,8	100,0
	Gesamt	777	100,0	
Fehlend	keine Antwort	223		
Gesamt		1000		

Statement 5: In ver.di zählt die einzelne Meinung mehr als in den Gründungsorganisationen.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	34	4,3	4,3
	stimme zu	281	35,8	40,1
	lehne ab	395	50,3	90,4
	lehne völlig ab	75	9,6	100,0
	Gesamt	785	100,0	
Fehlend	keine Antwort	215		
Gesamt		1000		

Statement 6: Obwohl im Handel überwiegend Frauen organisiert sind, haben bei ver.di Männer das Sagen.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	101	11,6	11,6
	stimme zu	323	37,2	48,8
	lehne ab	370	42,6	91,5
	lehne völlig ab	74	8,5	100,0
	Gesamt	868	100,0	
Fehlend	keine Antwort	132		
Gesamt		1000		

Statement 7: Aufgrund des Mitgliederschwundes sind Zusammenschlüsse zu großen Gewerkschaften - wie ver.di - unumgänglich.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	226	24,5	24,5
	stimme zu	539	58,3	82,8
	lehne ab	121	13,1	95,9
	lehne völlig ab	38	4,1	100,0
	Gesamt	924	100,0	
Fehlend	keine Antwort	76		
Gesamt		1000		

Statement 8: Der Zusammenschluss zu ver.di ist hauptsächlich von Funktionären ohne Beteiligung der Basis gemacht worden.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	78	9,9	9,9
	stimme zu	337	42,8	52,7
	lehne ab	311	39,5	92,2
	lehne völlig ab	61	7,8	100,0
	Gesamt	787	100,0	
Fehlend	keine Antwort	213		
Gesamt		1000		

Statement 9: Durch die Gründung von ver.di haben sich die Einflussmöglichkeiten der Gründungsgewerkschaften auf Politik und Gesellschaft erheblich vergrößert.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	106	11,9	11,9
	stimme zu	528	59,4	71,3
	lehne ab	226	25,4	96,7
	lehne völlig ab	29	3,3	100,0
	Gesamt	889	100,0	
Fehlend	keine Antwort	111		
Gesamt		1000		

Statement 10: Durch die Organisationsstruktur von ver.di ist eine Durchsichtigkeit der innergewerkschaftlichen Entscheidungen kaum noch gegeben.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	79	10,3	10,3
	stimme zu	383	49,9	60,2
	lehne ab	272	35,4	95,6
	lehne völlig ab	34	4,4	100,0
	Gesamt	768	100,0	
Fehlend	keine Antwort	232		
Gesamt		1000		

Statement 11: Eine große Organisation wie ver.di wirtschaftet besser mit den Mitgliedsbeiträgen als die fünf Einzelorganisationen vor ver.di.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	84	10,6	10,6
	stimme zu	411	51,9	62,5
	lehne ab	248	31,3	93,8
	lehne völlig ab	49	6,2	100,0
	Gesamt	792	100,0	
Fehlend	keine Antwort	208		
Gesamt		1000		

Statement 12: Die 13 Fachbereiche in ver.di treten wie einzelne Gewerkschaften auf.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	58	7,8	7,8
	stimme zu	332	44,5	52,3
	lehne ab	317	42,5	94,8
	lehne völlig ab	39	5,2	100,0
	Gesamt	746	100,0	
Fehlend	keine Antwort	254		
Gesamt		1000		

Statement 13: Der Zusammenschluss zu ver.di war notwendig, weil nur eine große Gewerkschaft eine erfolgreiche Politik gegenüber Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden betreiben kann.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	265	29,3	29,3
	stimme zu	488	54,0	83,4
	lehne ab	122	13,5	96,9
	lehne völlig ab	28	3,1	100,0
	Gesamt	903	100,0	
Fehlend	keine Antwort	97		
Gesamt		1000		

Statement 14: Spezialisierte Gewerkschaften für einzelne Branchen können für ihre Mitglieder mehr erreichen als Multibranchengewerkschaften wie ver.di.

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	stimme voll zu	110	12,7	12,7
	stimme zu	261	30,1	42,8
	lehne ab	420	48,5	91,3
	lehne völlig ab	75	8,7	100,0
	Gesamt	866	100,0	
Fehlend	keine Antwort	134		
Gesamt		1000		

2. Welche gewerkschaftspolitischen Aufgabenfelder erachten Sie für sich als wichtig?

- Sicherung der Sozialsysteme (gesetzliche Rentenversicherung, Krankenversicherung etc.)

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	741	79,6	79,6
	wichtig	179	19,2	98,8
	unwichtig	10	1,1	99,9
	sehr unwichtig	1	,1	100,0
	Gesamt	931	100,0	
Fehlend	keine Antwort	69		
Gesamt		1000		

- Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	824	86,2	86,2
	wichtig	127	13,3	99,5
	unwichtig	4	,4	99,9
	sehr unwichtig	1	,1	100,0
	Gesamt	956	100,0	
Fehlend	keine Antwort	44		
Gesamt		1000		

- Löhne und Gehälter

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	598	63,8	63,8
	wichtig	334	35,6	99,4
	unwichtig	4	,4	99,8
	sehr unwichtig	2	,2	100,0
	Gesamt	938	100,0	
Fehlend	keine Antwort	62		
Gesamt		1000		

**- Sicherung und Verbesserung von Ausbildung/
Jugendarbeit**

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	631	67,8	67,8
	wichtig	285	30,6	98,5
	unwichtig	11	1,2	99,7
	sehr unwichtig	3	,3	100,0
	Gesamt	930	100,0	
Fehlend	keine Antwort	70		
Gesamt		1000		

- Frauenpolitik/ Gleichberechtigung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	368	40,0	40,0
	wichtig	454	49,3	89,3
	unwichtig	89	9,7	98,9
	sehr unwichtig	10	1,1	100,0
	Gesamt	921	100,0	
Fehlend	keine Antwort	79		
Gesamt		1000		

- Arbeitszeitpolitik

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	411	44,9	44,9
	wichtig	432	47,2	92,1
	unwichtig	68	7,4	99,6
	sehr unwichtig	4	,4	100,0
	Gesamt	915	100,0	
Fehlend	keine Antwort	85		
Gesamt		1000		

- betriebliche Sozialpolitik

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	375	41,1	41,1
	wichtig	477	52,3	93,4
	unwichtig	59	6,5	99,9
	sehr unwichtig	1	,1	100,0
	Gesamt	912	100,0	
Fehlend	keine Antwort	88		
Gesamt		1000		

- Seniorenarbeit

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	202	22,5	22,5
	wichtig	474	52,8	75,3
	unwichtig	189	21,0	96,3
	sehr unwichtig	33	3,7	100,0
	Gesamt	898	100,0	
Fehlend	keine Antwort	102		
Gesamt		1000		

- Integration von ausländischen Kollegen/innen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	177	19,8	19,8
	wichtig	512	57,2	77,0
	unwichtig	170	19,0	96,0
	sehr unwichtig	36	4,0	100,0
	Gesamt	895	100,0	
Fehlend	keine Antwort	105		
Gesamt		1000		

3. Welche Mitgliedsleistungen von ver.di sind Ihnen bekannt? Welche haben Sie bereits in Anspruch genommen?

- Bildungsangebot

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	167	22,6	22,6
	bekannt	740	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	260		
Gesamt		1000		

- Streikgeld

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	119	14,1	14,1
	bekannt	842	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	158		
Gesamt		1000		

- Rechtsberatung zum Arbeitsrecht

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	276	31,0	31,0
	bekannt	890	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	110		
Gesamt		1000		

- Rechtsvertretung beim Arbeitsrecht

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	169	19,7	19,7
	bekannt	860	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	140		
Gesamt		1000		

- Freizeitunfallversicherung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	43	6,4	6,4
	bekannt	677	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	323		
Gesamt		1000		

- Lohnsteuerberatung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	28	5,0	5,0
	bekannt	562	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	438		
Gesamt		1000		

- Mietrechtsberatung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	42	8,2	8,2
	bekannt	514	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	486		
Gesamt		1000		

- Leistungen des Mitgliederservice (Reisen, Finanzdienstleistungen etc.)

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Angebot genutzt	19	3,5	3,5
	bekannt	550	100,0	100,00
Fehlend	keine Antwort	450		
Gesamt		1000		

4. Welche Eigenschaften und Leistungen sind Ihnen bei ver.di wichtig?

- Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	399	45,0	45,0
	wichtig	420	47,4	92,3
	unwichtig	64	7,2	99,5
	sehr unwichtig	4	,5	100,0
	Gesamt	887	100,0	
Fehlend	keine Antwort	113		
Gesamt		1000		

- Verhandlung von Tarifverträgen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	758	80,5	80,5
	wichtig	180	19,1	99,6
	unwichtig	3	,3	99,9
	sehr unwichtig	1	,1	100,0
	Gesamt	942	100,0	
Fehlend	keine Antwort	58		
Gesamt		1000		

- Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	597	64,3	64,3
	wichtig	320	34,4	98,7
	unwichtig	10	1,1	99,8
	sehr unwichtig	2	,2	100,0
	Gesamt	929	100,0	
Fehlend	keine Antwort	71		
Gesamt		1000		

- Rechtsberatung und -vertretung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	634	67,8	67,8
	wichtig	290	31,0	98,8
	unwichtig	10	1,1	99,9
	sehr unwichtig	1	,1	100,0
	Gesamt	935	100,0	
Fehlend	keine Antwort	65		
Gesamt		1000		

- Serviceleistungen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	236	26,8	26,8
	wichtig	490	55,7	82,6
	unwichtig	143	16,3	98,9
	sehr unwichtig	10	1,1	100,0
	Gesamt	879	100,0	
Fehlend	keine Antwort	121		
Gesamt		1000		

- Bildungsangebot

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr wichtig	257	29,0	29,0
	wichtig	538	60,8	89,8
	unwichtig	85	9,6	99,4
	sehr unwichtig	5	,6	100,0
	Gesamt	885	100,0	
Fehlend	keine Antwort	115		
Gesamt		1000		

**5. Welche Leistungen sollten von ver.di ausgebaut bzw. verbessert werden?
(Mehrfachantworten möglich)**

	Häufigkeit	Prozent aller Antworten	Prozent aller Befragten
Interessenvertretung in Politik und Gesellschaft	352	12,5%	39,2%
Aushandlung von Tarifverträgen	571	20,2%	63,5%
Unterstützung der betrieblichen Interessenvertretung	547	19,3%	60,8%
Bildungsangebot	207	7,3%	23,0%
Rechtsberatung und -vertretung im Arbeitsrecht	499	17,7%	55,5%
Rechtsberatung in anderen Rechtsfeldern	275	9,7%	30,6%
Mitgliederservice	376	13,3%	41,8%
Gesamt	2827	100,0%	314,5

101 fehlende Fälle; 899 Fälle mit mindestens einer Antwort

6. Wie beurteilen Sie die Betreuung durch ver.di in Ihrem ver.di-Bezirk auf einer Notenskala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)?

Note

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr gut	82	8,5	8,5
	gut	266	27,6	36,1
	befriedigend	211	21,9	57,9
	ausreichend	110	11,4	69,3
	mangelhaft	75	7,8	77,1
	ungenügend	49	5,1	82,2
	kann ich nicht beurteilen	172	17,8	100,0
	Gesamt	965	100,0	
Fehlend	keine Antwort	35		
Gesamt		1000		

7. Muss Ihrer Meinung nach die Betreuung durch den ver.di-Bezirk verbessert werden?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	nein	236	24,5	24,5
	ja	404	41,9	66,3
	kann ich nicht beurteilen	325	33,7	100,0
	Gesamt	965	100,0	
Fehlend	keine Antwort	35		
Gesamt		1000		

8. Welche Informationsquellen nutzen Sie, um sich über die Aktivitäten von ver.di zu informieren?

- Kontakt mit ver.di -Bezirk (persönlich, telefonisch)

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	regelmäßig	149	22,1	22,1
	selten	287	42,6	64,8
	nie	237	35,2	100,0
	Gesamt	673	100,0	
Fehlend	keine Antwort	327		
Gesamt		1000		

- ver.di public

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	regelmäßig	524	64,4	64,4
	selten	193	23,7	88,1
	nie	97	11,9	100,0
	Gesamt	814	100,0	
Fehlend	keine Antwort	186		
Gesamt		1000		

- Flugblätter

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	regelmäßig	226	33,9	33,9
	selten	238	35,7	69,7
	nie	202	30,3	100,0
	Gesamt	666	100,0	
Fehlend	keine Antwort	334		
Gesamt		1000		

- ver.di Homepage im Internet

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	regelmäßig	87	14,5	14,5
	selten	178	29,7	44,2
	nie	335	55,8	100,0
	Gesamt	600	100,0	
Fehlend	keine Antwort	400		
Gesamt		1000		

- sonstige ver.di -Publikationen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	regelmäßig	105	16,9	16,9
	selten	253	40,6	57,5
	nie	265	42,5	100,0
	Gesamt	623	100,0	
Fehlend	keine Antwort	377		
Gesamt		1000		

9. Wie alt sind Sie?

Alter - gruppiert

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 29 Jahre	53	5,3	5,5	5,5
	30 - 39 Jahre	179	17,9	18,4	23,9
	40 - 49 Jahre	338	33,8	34,8	58,7
	50 - 59 Jahre	326	32,6	33,6	92,3
	über 59 Jahre	75	7,5	7,7	100,0
	Gesamt	971	97,1	100,0	
Fehlend		29	2,9		
Gesamt		1000	100,0		

10. Wie ist Ihr Geschlecht?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weiblich	648	65,2	65,2
	männlich	346	34,8	100,0
	Gesamt	994	100,0	
Fehlend	keine Antwort	6		
Gesamt		1000		

11. In welcher Branche sind Sie beschäftigt?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Einzelhandel	605	61,3	61,3
	Großhandel	201	20,4	81,7
	sonstige Branche	52	5,3	86,9
	nicht beschäftigt	129	13,1	100,0
	Gesamt	987	100,0	
Fehlend	keine Antwort	13		
Gesamt		1000		

12. In welchem Jahr sind Sie Mitglied der Gewerkschaft geworden? Aus welcher Gründungsgewerkschaft kommen Sie?

Eintrittsjahr - gruppiert

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	vor 1970	41	4,8	4,8
	1971 - 1980	181	21,0	25,8
	1981 - 1990	228	26,5	52,3
	1991 - 2000	275	32,0	84,3
	2001 - 2005	135	15,7	100,0
	Gesamt	860	100,0	
Fehlend		140		
Gesamt		1000		

Gründungsgewerkschaft

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	HBV	595	64,0	64,0
	DAG	161	17,3	81,3
	sonstige	54	5,8	87,1
	Eintritt nach Fusion	120	12,9	100,0
	Gesamt	930	100,0	
Fehlend	keine Antwort	70		
Gesamt		1000		

13. Haben Sie betriebliche oder gewerkschaftliche Funktionen inne?

In der Vergangenheit hatte ich Funktionen inne

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	betriebliche Funktion	128	71,1	71,1
	gewerkschaftliche Funktion	17	9,4	80,6
	betriebl.+ gewerk. Funktion	35	19,4	100,0
	Gesamt	180	100,0	
Fehlend	keine Antwort	820		
Gesamt		1000		

Ich habe gegenwärtig Funktionen inne

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Antwort	393	39,3	39,3
	betriebliche Funktion	140	14,0	53,3
	gewerkschaftliche Funktion	4	,4	53,7
	betriebl.+ gewerk. Funktion	83	8,3	62,0
	weder noch	380	38,0	100,0
	Gesamt	1000	100,0	

14. Zu welchem Zeitpunkt Ihres Berufslebens sind Sie Mitglied der Gewerkschaft geworden?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	zu Beginn der Ausbildung	142	14,4	14,4
	während der Ausbildung	86	8,7	23,2
	nach der Ausbildung	61	6,2	29,4
	während der ersten Stelle	96	9,8	39,1
	nach einem Betriebswechsel	136	13,8	52,9
	Arbeitsplatzwechsel in den Handel	152	15,4	68,4
	sonstiges	311	31,6	100,0
	Gesamt	984	100,0	
Fehlend	keine Antwort	16		
Gesamt		1000		

15. Wie oder zu welchem Anlass sind Sie Mitglied von ver.di bzw. eine der Gründungsgewerkschaften geworden?

	Häufigkeit	Prozent aller Antworten	Prozent aller Befragten
Werbung durch Familie/Verwandte	102	8,6%	10,3%
Werbung durch Kollegen/Kolleginnen	223	18,7%	22,6%
Werbung durch Betriebsrat	297	25,0%	30,1%
meine Kandidatur zu Betriebsratswahlen	85	7,1%	8,6%
bei einem Arbeitskampf/Streik	34	2,9%	3,4%
durch einen Übertritt aus einer anderen Gewerkschaft	38	3,2%	3,8%
aufgrund beruflicher Fragen/Probleme	213	17,9%	21,6%
ohne besonderen Anlass	135	11,3%	13,7%
sonstiges	63	5,3%	6,4%
Gesamt	1190	100,0	120,4%

12 fehlende Fälle 988 Befragte mit mindestens einer Antwort

**16. Was waren Ihre Beitrittsmotive zur Gewerkschaft?
(Mehrfachantworten möglich)**

	Häufigkeit	Prozent aller Antworten	Prozent aller Befragten
Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen in Politik und Gesellschaft	392	14,3%	39,9%
Einzige Interessenvertretung im Betrieb	317	11,6%	32,2%
Konfliktunterstützung	486	17,8%	49,4%
tarifvertragliche Leistungen	467	17,1%	47,5%
Rechtsschutz	391	14,3%	39,8%
Arbeitslosigkeit	147	5,4%	15,0%
Solidarität	404	14,8%	41,1%
Sonstiges	132	4,8%	13,4%
Gesamt	2736	100,0%	278,3%

17 fehlende Fälle; 983 Fälle mit mindestens einer Antwort

17. Bei welchen Aktivitäten haben Sie bereits bei ver.di bzw. bei einer der Gründungsorganisationen teilgenommen?

1. Mai-Kundgebung

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	105	16,2	16,2
	gelegentlich	187	28,9	45,1
	nie	355	54,9	100,0
	Gesamt	647	100,0	
Fehlend	keine Antwort	353		
Gesamt		1000		

Demonstrationen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	69	11,1	11,1
	gelegentlich	181	29,2	40,3
	nie	370	59,7	100,0
	Gesamt	620	100,0	
Fehlend	keine Antwort	380		
Gesamt		1000		

Streik / Warnstreik

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	77	11,9	11,9
	gelegentlich	197	30,4	42,2
	nie	375	57,8	100,0
	Gesamt	649	100,0	
Fehlend	keine Antwort	351		
Gesamt		1000		

Bildungsveranstaltungen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	92	14,4	14,4
	gelegentlich	198	31,0	45,5
	nie	348	54,5	100,0
	Gesamt	638	100,0	
Fehlend	keine Antwort	362		
Gesamt		1000		

Gremienarbeit bei ver.di bzw. bei der Gründungsorganisation

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	87	15,6	15,6
	gelegentlich	66	11,8	27,4
	nie	406	72,6	100,0
	Gesamt	559	100,0	
Fehlend	keine Antwort	441		
Gesamt		1000		

sonstiges

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	häufig	15	3,8	3,8
	gelegentlich	82	20,6	24,4
	nie	301	75,6	100,0
	Gesamt	398	100,0	
Fehlend	keine Antwort	602		
Gesamt		1000		

18. Treten Sie als ver.di-Mitglied im Betrieb oder in Ihrem Bekanntenkreis auf?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	selten	152	16,1	16,1
	gelegentlich	337	35,6	51,7
	immer	291	30,8	82,5
	kann ich nicht sagen	166	17,5	100,0
	Gesamt	946	100,0	
Fehlend	keine Antwort	54		
Gesamt		1000		

**19. Was waren Ihre Beitrittsmotive zur Gewerkschaft?
(Mehrfachantworten möglich)**

	Häufigkeit	Prozent aller Antworten	Prozent aller Befragten
in Ausbildung	14	1,3%	1,5%
mit Berufsabschluss	766	69,0%	79,6%
ohne Berufsabschluss (aber nicht in Ausbildung)	57	5,1%	5,9%
Fachhochschulabschluß	91	8,2%	9,5%
Hochschulabschluß	34	3,1%	3,5%
Sonstiges	148	13,3%	15,4%
Gesamt	1110	100,0%	115,4%

38 fehlende Fälle; 962 Fälle mit mindestens einer Antwort

20. Wie ist Ihre berufliche Stellung?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Arbeiter/in	123	12,5	12,5
	Angestellte/r	709	72,1	84,6
	Auszubildende/r	6	,6	85,2
	Praktikant/in	2	,2	85,5
	Student/in	6	,6	86,1
	erwerbslos	100	10,2	96,2
	sonstiges	11	1,1	97,4
	Hausfrau	9	,9	98,3
	Rentner/in	17	1,7	100,0
	Gesamt	983	100,0	
Fehlend	keine Antwort	17		
Gesamt		1000		

21. Arbeiten Sie Vollzeit oder Teilzeit?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Vollzeit	474	54,9	54,9
	Teilzeit	351	40,7	95,6
	geringfügig	38	4,4	100,0
	Gesamt	863	100,0	
Fehlend	keine Antwort	137		
Gesamt		1000		

22. Wie viele Stunden beträgt Ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit?

Wöchentliche Stundenzahl - gruppiert

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	unter 10 Stunden	8	,9	,9
	10 bis unter 20 Stunden	53	6,2	7,2
	20 bis unter 35 Stunden	291	34,2	41,4
	35 bis 40 Stunden	419	49,2	90,6
	über 40 Stunden	44	5,2	95,8
	keine vertraglich festgelegte Arbeitszeit	36	4,2	100,0
	Gesamt	851	100,0	
Fehlend		149		
Gesamt		1000		

23. Arbeiten Sie in einem befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	unbefristet	805	94,6	94,6
	befristet	41	4,8	99,4
	in Ausbildung	5	,6	100,0
	Gesamt	851	100,0	
Fehlend	keine Antwort	149		
Gesamt		1000		

24. Wie groß ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 5 Beschäftigte	33	3,9	3,9
	6-20 Beschäftigte	108	12,8	16,6
	21-50 Beschäftigte	149	17,6	34,2
	51-200 Beschäftigte	288	34,0	68,2
	201-500 Beschäftigte	97	11,5	79,7
	über 500 Beschäftigte	172	20,3	100,0
	Gesamt	847	100,0	
Fehlend	keine Antwort	153		
Gesamt		1000		

25. Arbeiten Sie in einem Einzelbetrieb oder in einem Unternehmen?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Einzelbetrieb	137	16,2	16,2
	Filiale	591	69,9	86,1
	Zentrale	118	13,9	100,0
	Gesamt	846	100,0	
Fehlend	keine Antwort	154		
Gesamt		1000		

26. Wird in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag angewendet?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Flächentarifvertrag	609	74,4	74,4
	Haustarifvertrag	117	14,3	88,6
	keiner	93	11,4	100,0
	Gesamt	819	100,0	
Fehlend	keine Antwort	181		
Gesamt		1000		

27. Besteht in Ihrem Betrieb ein Betriebsrat?

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	ja	630	74,6	74,6
	nein	215	25,4	100,0
	Gesamt	845	100,0	
Fehlend	keine Antwort	155		
Gesamt		1000		